# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

# Gardiens Constables

1984-1985

CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL
DES

Centaures
Centaubles

1981-1985

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

# Gardiens Constables

1984-1985

Convention collective
liant, d'une part,
le Gouvernement du Québec
et, d'autre part,
le Syndicat des constables spéciaux
du Gouvernement du Québec

Québec

Le contenu de cette publication a été réalisé par le ministère de la Fonction publique

Édition produite par la Direction générale des publications gouvernementales

Dépôt légal — 2e trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10883-3

© Gouvernement du Québec 1984

## TABLE DES MATIÈRES


| Article | Objet | Page |
|---|---|---|
| 1 | Interprétation | 1 |
| 2 | Reconnaissance et champ d'application | 1 |
| 3 | Responsabilités et fonctions de l'employeur | 2 |
| 4 | Pratiques interdites | 2 |
| 5 | Régime syndical | 3 |
| 6 | Droit d'affichage et transmission de documents | 4 |
| 7 | Réunions syndicales | 4 |
| 8 | Absences pour activités syndicales | 4 |
| 9 | Absences pour activités conjointes | 5 |
| 10 | Comité paritaire et conjoint et comité ministériel de relations professionnelles | 6 |
| 11 | Représentation syndicale | 6 |
| 12 | Règlement des griefs | 7 |
| 13 | Arbitrage des griefs | 9 |
| 14 | Mesures disciplinaires et administratives | 10 |
| 15 | Classification et classement | 11 |
| 16 | Notation | 14 |
| 17 | Statut de permanent | 14 |
| 18 | Service continu | 15 |
| 19 | Promotion et avancement d'échelon | 15 |
| 20 | Mouvements de personnel | 16 |
| 21 | Changements techniques, technologiques ou administratifs | 17 |
| | Déplacement d'une unité administrative | 18 |
| | Cession d'une unité administrative | 18 |
| | Surplus ministériel d'employés | 19 |
| 22 | Stabilité d'emploi et placement des employés | 20 |
| 23 | Sécurité d'emploi | 21 |
| 24 | Régime de retraite | 22 |
| 25 | Développement des ressources humaines | 22 |
| 26 | Langue de travail | 23 |
| 27 | Hygiène et sécurité | 24 |
| 28 | Costumes et uniformes | 24 |
| 29 | Stationnement | 24 |
| 30 | Heures de travail | 25 |
| 31 | Absence sans traitement | 25 |
| 32 | Charges publiques et services communautaires | 26 |
| 33 | Congés pour affaires judiciaires | 26 |
| 34 | Vacances annuelles | 27 |
| 35 | Jours fériés et chômés | 28 |
| 36 | Congés spéciaux | 29 |
| 37 | Droits parentaux | 30 |
| 38 | Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire | 34 |
| 39 | Accidents du travail | 40 |
| 40 | Arbitrage des différends | 41 |
| 41 | Rémunération | 41 |
| 42 | Surtemps | 43 |
| 43 | Primes | 44 |
| 44 | Disparités régionales | 45 |
| 45 | Versement des gains | 47 |
| 46 | Frais de déménagement | 48 |
| 47 | Frais de voyage | 50 |
| 48 | Grève et lock-out | 52 |
| 49 | Durée de la convention | 52 |
| 50 | Annexes et lettres d'entente | 52 |

**Annexes**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Absences pour activités syndicales et conjointes et temps de déplacement des employés | 50 |
| 2 | Liste des arbitres | 51 |
| 3 | Liste des jours fériés | 51 |
| 4 | Échelles de traitements annuels | 52 |

**Lettres d'entente**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Relative à l'acquittement des frais des arbitres prévus à la présente convention | 53 |
| 2 | Relative aux griefs existant à la date de la signature de la présente convention collective | 53 |
| 3 | Relative au stationnement | 53 |

## ARTICLE 1
## INTERPRÉTATION

**1,01** Dans la présente convention collective, les expressions et les termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

*a)* Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Lors du décès de l'employé, la définition de conjoint ne s'applique pas si l'employé ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié à une autre personne.

*b)* Convention: la présente convention collective.

*c)* Employé: salarié, agent de la paix visé au sous-paragraphe 4, du paragraphe d) de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique, à l'emploi du Gouvernement du Québec, faisant partie de l'unité de négociation visée par cette disposition de la Loi sur la fonction publique et par la convention.

*d)* Employé permanent: un employé qui a complété la période d'emploi à titre temporaire prescrite par les règlements édictés en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique et qui a obtenu le statut de fonctionnaire permanent suivant l'article 74 de cette loi, conformément à l'article 17 de la convention.

*e)* Employé temporaire: un employé qui n'a pas complété la période d'emploi continu prescrite par un règlement édicté en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique.

*f)* Employeur: le Gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur des employés visés au paragraphe d) 4° de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique qui, au sens de cette Loi, font partie de la fonction publique du Québec.

*g)* Enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

*h)* Ministère: l'Assemblée nationale, un ministère ou un organisme.

*i)* Port d'attache: lieu de travail, tel que défini à l'article 2 de la directive concernant les frais de voyage (directive 5-74 et ses amendements).

*j)* Service continu: la période d'emploi ininterrompue d'un employé temporaire ou d'un employé permanent depuis sa dernière nomination à titre d'employé temporaire. Cette période se calcule en années, en mois et en jours.

Cependant, l'absence sans traitement et la suspension sans traitement d'une durée inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, n'interrompent pas le service continu.

*k)* Sous-ministre: le secrétaire général de l'Assemblée nationale, le sous-ministre d'un ministère, le dirigeant d'organisme ou leur représentant.

*l)* Supérieur hiérarchique: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

*m)* Supérieur immédiat: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

*n)* Syndicat: le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec.

*o)* Unité de négociation: l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention.

**1,02** De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la convention ont le sens que leur donnent les règlements du ministre de la fonction publique.

## ARTICLE 2
## RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

**2,01** L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation et pour l'application de la convention, le représentant exclusif de tous les employés de la fonction publique du Québec qui sont des salariés agents de la paix visés au sous-paragraphe 4, du paragraphe d) de l'article 110 de la Loi sur la fonction publique.

**2,02** La convention s'applique exclusivement à tout employé permanent et temporaire de la fonction publique du Québec qui est salarié au sens du Code du travail et qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'accréditation en vigueur relative aux employés.

## ARTICLE 3
## RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

**3,01** Le gouvernement conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf dans la mesure où la convention contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

**3,02** L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention après en avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

**3,03** Dans le cas où un employé est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur assigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employé et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur assigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employé visé par le présent paragraphe, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

L'employé aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

**3,04** Nonobstant la notion de faute lourde prévue au paragraphe précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par un employé de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent quand même faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection.

Lorsque l'employeur entend refuser à un employé l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a « faute lourde », le sous-ministre en informe par écrit l'employé dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

L'employé peut, dans les vingt et un (21) jours de la réception de la décision du sous-ministre et de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs pour la contester.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur assigne quand même un procureur à ses frais conformément au paragraphe 3,03 et l'employé doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde.

## ARTICLE 4
## PRATIQUES INTERDITES

**4,01** Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs envers un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que l'employé est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

**4,02** Dans le cas de harcèlement pour l'une des raisons mentionnées au paragraphe 4,01, un employé peut soumettre un grief, par écrit, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief.

**Programmes d'accès à l'égalité**

**4,03** Les parties négocient des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique, pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

**4,04** Sous réserve des autres dispositions de la convention et de la réglementation en vigueur, la négociation des programmes d'accès à l'égalité en emploi vise les matières suivantes:

— planification de l'embauche

— les chances d'avancement en emploi

— les dispositions des articles 21, 22 et 23

— le perfectionnement

— le recyclage

**4,05** L'employeur est responsable de la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Tout nouveau programme et toute modification à un programme existant doit faire l'objet d'une négociation et d'une entente avec le syndicat.

**4,06** À cet effet, les parties mettent sur pied dans les quatrevingt-dix (90) jours de la signature de la convention un comité conjoint composé de trois (3) représentants des syndicats de la fonction publique et de trois (3) représentants de l'employeur. Ce comité est présidé par une personne choisie hors de la fonction publique après entente entre les parties impliquées.

**4,07** Ce comité fait ses recommandations au Ministre de la Fonction publique sur les matières visées au paragraphe 4,04 dans les dix-huit (18) mois suivant la signature de la convention.

**4,08** À défaut d'entente tant sur un échéancier d'implantation que sur le contenu des programmes d'accès à l'égalité en emploi, l'employeur se réserve le droit de mettre en application en tout temps de tels programmes en autant qu'ils ne modifient pas à la baisse les conditions de travail prévues à la convention, et ce, malgré les délais mentionnés au paragraphe 4,07.

**4,09** En aucun cas, les négociations prévues au présent article ne constituent une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

## ARTICLE 5
## RÉGIME SYNDICAL

**Cotisation**

**5,01** L'employeur retient sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

**5,02** Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

**5,03** Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

**5,04** Dans le cas d'un employé embauché après la signature de la convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

**5,05** Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue au présent article, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des retenues ainsi faites accompagné d'une liste et d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur et indiquant les noms et prénoms, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut d'emploi, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance, ministère, centre de responsabilité et traitement des employés affectés par la retenue ainsi que le montant des retenues individuelles.

**5,06** Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.

**5,07** Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent paragraphe s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

**5,08** L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.

**Renseignements au syndicat**

**5,09** L'employeur fournit au syndicat, à tous les mois, la liste des employés visés au troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 1 du Code du travail.

Cette liste, accompagnée d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, sexe, date de naissance, numéro d'assurance sociale, classement, état civil, statut d'emploi, adresse du lieu de travail, ministère, service ou centre de responsabilité de l'employé.

**5,10** L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, un bordereau, accompagné d'une bande magnétique produite selon les facilités de l'équipement utilisé par l'employeur, faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ d'employés, leur inclusion dans l'unité de négociation ou leur exclusion de cette unité, ainsi que la raison des variations.

**5,11** À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

## ARTICLE 6
## DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

**6,01** L'employeur s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe.

**6,02** Le syndicat, par son représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux:

*a)* tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé du syndicat;

*b)* tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat et préalablement approuvé par la personne désignée à cette fin par l'employeur.

**6,03** Le syndicat peut remettre aux employés, à la fin de leur quart de travail, tout document de nature syndicale.

**6,04** L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention émis par la Direction générale des relations du travail ou par le service du personnel du ministère concerné, qui doit être affiché à l'intention de tous les employés ou d'un groupe d'employés, ou qui doit leur être remis.

**6,05** L'employeur remet un exemplaire de la convention à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouvel employé un tiré à part du règlement de classification le régissant, du règlement concernant le classement ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

Dans les cas de modifications apportées aux documents précités, elles sont transmises à tous les employés.

**6,06** L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

## ARTICLE 7
## RÉUNIONS SYNDICALES

**7,01** Le syndicat peut être autorisé par le sous-ministre, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le sous-ministre.

**7,02** Lorsque l'usage des lieux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le Syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

**7,03** L'exécutif du syndicat peut visiter les lieux de travail après en avoir obtenu la permission du sous-ministre.

## ARTICLE 8
## ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

**8,01** Tout employé, officiellement mandaté et dont le nom est inscrit aux listes prévues à 8,09, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

**8,02** Une absence peut être autorisée, conformément au présent article, pour les activités syndicales ci-après mentionnées:

*a)* L'assemblée générale annuelle.

*b)* Les réunions du comité exécutif.

*c)* Les réunions du comité de vérification.

**8,03** Sauf pour les membres du comité exécutif, la durée totale des absences permises à un même employé pour participation aux activités énumérées au paragraphe

8,02 ne peut excéder dix (10) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 31 mars d'une année et le 1er avril de l'année suivante, et ce, pour un maximum cent vingt (120) jours pour l'ensemble des employés visés à 8,01.

Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence en y inscrivant le nombre de jours requis conformément au tableau prévu à l'annexe I de la convention.

**8,04** *a)* Le président et le secrétaire du syndicat, qui en raison des fonctions qu'ils occupent au syndicat, sont dans l'incapacité de remplir leurs fonctions régulières, sont libérés à temps plein pour la durée de leur mandat, et ce, après avoir avisé l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. De plus, ces employés doivent donner à leur employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail.

*b)* Le président, le secrétaire et les membres de l'exécutif peuvent être libérés pour des mandats spécifiques à durée prédéterminée d'au moins une (1) journée et ce, aux conditions prévues au paragraphe 8,05 et après avoir avisé l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

**8,05** L'absence prévue au présent article est autorisée lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b), c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service:

*a)* la demande doit être faite par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;

*b)* la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

*c)* la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

**8,06** Une absence peut être accordée à un nombre raisonnable d'employés pour suivre un cours d'éducation syndicale, après un avis préalable du syndicat à la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique concernant la nature de ce cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues au deuxième alinéa du paragraphe 8,03 et au paragraphe 8,05.

**8,07** Dans le cas d'absence ou de libération accordées en vertu du présent article, le traitement et les bénéfices marginaux des employés sont maintenus par l'employeur, sous réserve que le traitement brut des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération est sujet à remboursement par le syndicat.

**8,08** Le remboursement prévu au paragraphe 8,07 sera fait dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel, accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicales, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8,07 portent intérêt au taux fixé par règlement 8,08 adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu (chapitre M-31) à compter du quarante-cinquième (45e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

**8,09** Aux fins du présent article, le syndicat fournit sans délai, sous la signature de son secrétaire:

*a)* la liste des membres du comité exécutif;

*b)* les membres du comité de vérification;

*c)* la liste des délégués.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification à ces listes.

## ARTICLE 9
## ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES

**9,01** Sauf pour les employés visés par le paragraphe 8,04, un employé qui est membre d'un comité conjoint prévu à la convention ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

**9,02** L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150% du traitement de sa journée régulière de travail.

**9,03** Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence en y inscrivant le nombre de jours requis conformément au tableau prévu à l'annexe I de la convention.

**9,04** L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet.

## ARTICLE 10
## COMITÉ PARITAIRE ET CONJOINT ET COMITÉ MINISTÉRIEL DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

### COMITÉ PARITAIRE ET CONJOINT

**10,01** En application du deuxième paragraphe de l'article 116.2 de la Loi sur la fonction publique, les parties conviennent de confier les fonctions suivantes au comité paritaire:

*a)* de discuter et de régler s'il y a lieu, les griefs qui lui sont référés conformément à l'article 12;

*b)* d'étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Ministre de la Fonction publique et tout projet de modification à la classification élaboré par le Ministre de la Fonction publique suite à une demande du ministère ou du syndicat et de faire au Ministre de la Fonction publique les recommandations appropriées;

*c)* d'adopter les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement;

*d)* de s'acquitter des autres tâches dévolues au comité paritaire en vertu d'une autre disposition de la convention;

*e)* toute autre fonction que les parties conviennent de lui confier.

**10,02** Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et deux (2) sont nommés par le Ministre de la Fonction publique.

**10,03** Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par le syndicat ne dispose que d'un (1) vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par le Ministre de la Fonction publique.

Seuls ces deux (2) votes sont valables; ils sont exprimés par la signature du porte-parole des membres nommés par le syndicat et par la signature du porte-parole des membres nommés par le Ministre de la Fonction publique.

### COMITÉ MINISTÉRIEL DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

**10,04** Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties s'engagent à former dans chaque ministère un comité ministériel de relations professionnelles composé d'au plus six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par le sous-ministre et trois (3) employés permanents désignés par le syndicat. Chaque partie peut désigner « ad hoc » deux (2) membres pour discuter des problèmes d'intérêt local. Dans ce cas, les membres « ad hoc » ainsi désignés pour chaque partie devront être choisis parmi des représentants de l'employeur ou des employés permanents oeuvrant au niveau local.

**10,05** Le rôle du comité est:

*a)* de favoriser de saines relations patronales syndicales en étudiant des problèmes spécifiques au ministère concernant les conditions de travail;

*b)* selon la délégation confiée à ses membres par chaque partie, régler ou faire des recommandations sur les questions qui peuvent lui être soumises;

*c)* le quorum du comité ministériel de relations professionnelles est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et deux (2) par le sous-ministre.

**10,06** Le comité se réunit au besoin à la demande des membres désignés par l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour.

## ARTICLE 11
## REPRÉSENTATION SYNDICALE

**11,01** Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de délégué syndical pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12, 13 et 14 de la convention.

Les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout employé travaillant dans son champ d'action dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs, où la présence de l'employé est requise.

**11,02** Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs.

L'employeur informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur ministère, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

**11,03** Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste des membres du comité des griefs, des délégués syndicaux et de leurs substituts. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur ministère, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache. Le syndicat informe la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique de toute modification.

Le champ d'action de chaque délégué syndical tient compte des lieux de travail et des unités administratives et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur. Les parties reconnaissent qu'en certains cas l'employé peut agir comme délégué syndical d'autres employés que ceux de son unité administrative.

**11,04** Un délégué syndical doit faire partie du groupe d'employés compris dans son champ d'action.

**11,05** Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus indiquer la durée approximative de son absence. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

**11,06** L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

**11,07** Aux fins de l'article 12, le syndicat élit ou désigne parmi les employés permanents, un comité de griefs composé de quatre (4) membres qui sont libérés, sans perte de traitement, pour s'occuper exclusivement du règlement des griefs jusqu'à concurrence de cent (100) jours pour l'ensemble des membres du comité par période de douze (12) mois. Ces employés doivent donner à l'employeur un avis d'au moins deux (2) semaines avant chaque libération.

## ARTICLE 12
## RÈGLEMENT DES GRIEFS

**12,01** Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.

**12,02** Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:

*a)* **Première étape:**

L'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste par courrier recommandé à l'adresse de son supérieur immédiat, à l'intérieur du délai imparti. Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir la mention du ou des articles visés, un exposé sommaire des faits et la solution recherchée.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les dix (10) jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

*b)* **Deuxième étape:**

Si la réponse conjointe du supérieur immédiat et du supérieur hiérarchique ne satisfait pas l'employé ou si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, l'employé peut soumettre son grief par écrit au sous-ministre par courrier recommandé et en transmet une copie au comité de griefs du syndicat dans les sept (7) jours suivant la réponse conjointe du supérieur immédiat et du supérieur hiérarchique ou, si cette réponse conjointe n'a pas été donnée, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour rendre leur décision.

Le syndicat représenté par un (1) délégué de griefs et un (1) délégué syndical du ministère d'où origine le grief et le sous-ministre doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les soixante (60) jours suivant sa soumission au sous-ministre; ils examinent en outre si le grief est arbitrable en vertu des dispositions de la convention.

Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Le sous-ministre donne sa réponse par écrit au président du syndicat dans les sept (7) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette réponse est remise à l'employé.

*c)* **Troisième étape:**

Dans les quatorze (14) jours suivant la réponse du sous-ministre ou suivant l'expiration des délais prévus en deuxième étape, le grief peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être soumis au comité paritaire, prévu au deuxième paragraphe de l'article 116.1 de la Loi sur la fonction publique, en le mettant à la poste à l'adresse du président.

À défaut d'une telle demande, le syndicat peut le déférer à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 13.

Toutefois, est exclus de cette disposition tout grief relatif à une suspension ou à une destitution. Les parties peuvent convenir de soumettre un tel grief au comité paritaire.

Le comité paritaire doit étudier les griefs qui lui sont soumis dans les soixante (60) jours de la date où il en est ainsi saisi.

Toute entente disposant d'un grief est constatée par écrit sous la signature des parties et contresignée par le président. Cette entente lie les parties et l'(les) employé(s) concerné(s).

Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, toutes personnes qu'elle juge utiles, après en avoir avisé l'autre partie.

À défaut d'entente, le syndicat peut, dans le délai et en la manière prévue à l'article 13, soumettre le grief, tel que libellé aux étapes précédentes, à l'arbitrage.

Toutefois, avant l'expiration du délai de soixante (60) jours, lorsque le président du comité paritaire constate, par écrit, que les parties ne peuvent en venir à une entente, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de vingt et un (21) jours suivant la constatation écrite du président.

**12,03** *a)* Les griefs de suspension, de destitution, de rétrogradation et de révocation sont soumis directement à la deuxième étape des règlements des griefs en la manière prévue aux paragraphes 14,01 et 15,11 a).

*b)* Si plusieurs employés se croient lésés par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit directement à la deuxième étape prévue au paragraphe 12,02 en y joignant la liste des noms des employés concernés par le grief et en le mettant à la poste, par courrier recommandé, à l'adresse du sous-ministre dans ce délai. De plus, le formulaire doit contenir la mention, à titre indicatif, du ou des articles visés, un exposé sommaire des faits et la solution recherchée.

**12,04** Si plusieurs employés de plus d'un ministère se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique, en indiquant les employés et ministères concernés par le grief et la décision recherchée, ou le mettre à la poste à l'adresse de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique, à l'intérieur du délai imparti.

Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de tel grief, l'employeur rend sa décision par écrit par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante pour le syndicat, le grief peut être référé au comité paritaire ou à l'arbitrage selon les dispositions du sous-paragraphe 12,02 c).

**12,05** S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les vingt et un (21) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, soumettre ce grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique en le mettant à la poste, par courrier recommandé, à l'adresse de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique dans ce délai.

Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de tel grief, l'employeur donne sa réponse par écrit par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique. Si l'employeur fait défaut de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante pour le syndicat, le grief peut être référé au comité paritaire ou à l'arbitrage selon les dispositions du sous-paragraphe 12,02 c).

**12,06** Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés par l'employeur. L'employeur met à la disposition des délégués syndicaux, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif qu'il n'est pas présenté sur le formulaire.

**12,07** Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la convention en matière de procédure de règlement des griefs ou des appels sont

calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Les jours fériés et les congés hebdomadaires sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié ou un congé hebdomadaire, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs est prorogé pour la durée de son absence.

**12,08** Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et l'(les) employé(s) en cause.

**12,09** Chaque partie paie les frais et traitement des personnes qu'elle peut s'adjoindre pour une réunion prévue au sous-paragraphe 12,02 b). Cependant l'employeur maintient le traitement d'un seul plaignant ou d'un seul délégué syndical dont la présence est requise à une telle réunion, les frais de voyage étant à la charge du syndicat.

**12,10** Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de trente (30) jours à partir de la date de la signature de la convention.

**12,11** La poste interne de l'employeur ne constitue pas la poste en matière de procédures de règlements de griefs ou d'appels prévues à la convention.

## ARTICLE 13
## ARBITRAGE DES GRIEFS

**13,01** Lorsque le syndicat demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, il en informe par écrit la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique par courrier recommandé et l'arbitre en chef désigné conformément au paragraphe 13,02 au plus tard vingt et un (21) jours après le dernier délai prévu à l'article 12 concernant la procédure de règlement des griefs.

**13,02** Les parties nomment un arbitre en chef chargé d'appliquer le régime d'arbitrage prévu à la convention.

**13,03** Chaque partie nomme une personne pour agir à titre d'assesseur auprès de l'arbitre lors de l'audition et du délibéré de tout grief.

**13,04** Quand il y a lieu à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre en chef ou tout autre arbitre désigné par lui, à même une liste qui lui est fournie par les parties et qui apparaît en annexe, et les assesseurs désignés en vertu du paragraphe 13,03. Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.

**13,05** Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs, à moins d'une disposition contraire dans la convention.

**13,06** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages et intérêts. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu à l'article 100.15 sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

**13,07** La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

**13,08** L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

**13,09** Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au sous-paragraphe 12,03 b) et au paragraphe 12,04, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

**13,10** L'arbitre en chef établit les règlements relatifs à la procédure à suivre en matière d'arbitrage en ce qui concerne:

*a)* le délai dans lequel les arbitres doivent être désignés;

*b)* la procédure que doivent suivre les arbitres et les parties;

*c)* la forme des décisions rendues par les arbitres;

*d)* le mode de présentation de tout avis.

**13,11** Les griefs portés au rôle d'arbitrage sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.

Chaque mois, dix (10) mois par année, un (1) jour ouvrable est affecté à l'audition exclusive des griefs provenant de l'unité de négociation visée par la convention.

La priorité est accordée aux griefs suivants:

*a)* tout grief dont l'audition doit se continuer;

*b)* tout grief pour lequel une remise a été accordée;

*c)* tout grief de destitution ou de révocation;

*d)* tout grief de rétrogradation;

*e)* tout grief de suspension de plus de cinq (5) jours ouvrables;

*f)* tout grief pour lequel l'arbitre en chef ou son représentant a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audition ait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

**13,12** Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

**13,13** Les assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

## ARTICLE 14
## MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Sont considérées comme mesures disciplinaires, la réprimande, la suspension et la destitution.

**Mesures disciplinaires**

**14,01** Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension et de destitution sont soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours qui suivent la suspension ou la destitution.

**14,02** Il est interdit à l'employeur de destituer ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de destituer ou suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

**14,03** L'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

**14,04** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13,06, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

**14,05** Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'une destitution; de plus, une telle réprimande est retirée de son dossier.

**14,06** Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

**14,07** L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à sa destitution peut exiger la présence de son délégué syndical.

**Mesures administratives**

**14,08** Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande au service du personnel.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place et ce, en présence du directeur du personnel ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour

rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé.

L'employé peut ajouter sa version s'il le juge à propos à un document apparaissant à son dossier sous réserve des paragraphes 14,09 et 16,04.

**14,09** Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de quinze (15) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

**14,10** Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsqu'un employé se présente au travail alors qu'il est dans un état ne lui permettant pas de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

**14,11** Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa du paragraphe 14,10 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

**14,12** Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours ou la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 14,10 peut être contestée par grief et ce, directement à la deuxième étape de la procédure des griefs. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

**14,13** Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

## ARTICLE 15
## CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

**Classification**

**15,01** En matière de classification, l'employeur s'engage à consulter le syndicat comme prévu au sous-paragraphe 10,01 b).

**Intégration**

**15,02** *a)* Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés suite à une modification de la classification des agents de la paix visés par la convention, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification.

*b)* À défaut d'une telle entente entre les parties, le ministre de la Fonction publique fixe les règles de l'intégration et en transmet une copie au syndicat. Dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission des règles au syndicat, celui-ci peut, s'il estime que les règles fixées par le Ministre de la Fonction publique ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est finale et exécutoire.

*c)* L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de son nouveau classement (corps d'emploi, classe, crédit d'expérience et traitement) au moyen d'un avis d'intégration transmis par le ministre de la Fonction publique ou la personne désignée à cette fin et copie est transmise au syndicat.

**15,03** *a)* Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience et le traitement attribués à un employé dans le cadre d'une intégration, telle que définie au sous-paragraphe 15,02 a), peuvent faire l'objet d'un appel de classement selon la procédure décrite ci-après:

**Première étape**

*i)* Dans un délai de vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, l'employé présente son appel au directeur du personnel du ministère, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

*ii)* Dans les vingt (20) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité « ad hoc » composé d'un (1) représentant désigné par le ministère et d'un (1) représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant relatives au corps d'emploi, à la classe, au crédit

d'expérience ou au traitement qui lui ont été attribués par intégration et, dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport, par écrit, au Ministre de la Fonction publique ou à l'autorité désignée à cette fin, avec copie à l'appelant, au ministère et au syndicat, de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de telle recommandation unanime, des recommandations respectives également motivées des deux (2) membres du comité.

Toute recommandation unanime du comité « ad hoc » lie les parties; le Ministre de la Fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à l'appelant, au ministère et au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité « ad hoc » au ministre.

*iii)* Un employé peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement d'une durée raisonnable pour assister à l'enquête instruite par le comité « ad hoc » soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin ou assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin.

*iv)* Sur réception du rapport du comité « ad hoc », le Ministre de la Fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin, à défaut d'une recommandation unanime du comité « ad hoc », attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles pertinentes de l'intégration et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée, sous pli recommandé, à l'appelant, au ministère et au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité « ad hoc » au Ministre de la Fonction publique.

**Deuxième étape**

*i)* Si le nouvel avis d'intégration n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité « ad hoc », ou si un nouvel avis n'est pas émis ou si le syndicat croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. L'appel doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu au sous-paragraphe iv) de la première étape ou, à défaut de l'émission de tel avis dans le délai prescrit, dans les vingt et un (21) jours suivant ce délai.

*ii)* La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

*b)* Les arbitres doivent décider des appels conformément aux règles de l'intégration et ils ne peuvent ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

*c)* Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage, sont défrayés conformément à la convention en vigueur au moment de l'arbitrage.

*d)* Tout appel doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat. L'employeur met à la disposition des supérieurs immédiats des employés concernés par l'intégration, des exemplaires de ces formulaires.

*e)* Un appel n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

*f)* Lors d'un appel effectué en vertu du sous-paragraphe i) (deuxième étape) du présent paragraphe, le syndicat devra transmettre copie du formulaire d'appel complété par l'employé à la Direction générale des relations du travail du ministère de la Fonction publique.

**15,04** Le traitement annuel de base d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

**15,05** Lorsqu'une nouvelle classe est créée, les parties conviennent que l'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses commentaires avant son entrée en vigueur.

**Classement**

**15,06** Le classement d'un employé est fait, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emploi prévue à la classification établie aux règlements relatifs à la classification des employés visés par la convention.

**15,07** Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire ou modification temporaire des attributions en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

**15,08** L'employé qui exerce, autrement qu'aux fins de remplacement temporaire ou désignation à titre temporaire, des attributions d'une classe d'emploi à laquelle il a été déclaré apte sans y avoir été promu et qui les exerce de façon principale et habituelle a droit de formuler un grief pour demander d'être promu à cette classe d'emploi conformément à son rang dans la liste de déclaration d'aptitudes.

**Rétrogradation, réorientation professionnelle ou révocation pour insuffisance professionnelle**

**15,09** La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un employé se voit attribuer un classement à une classe d'emploi comportant un traitement maximum inférieur à celui de la classe à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement de corps d'emploi et un changement d'unité de négociation de l'employé. Dans le cas de la réorientation professionnelle, la mesure est prise à la demande de l'employé.

**15,10** *a)* Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période de versement des prestations d'assurance-salaire ou à l'expiration de celle-ci, demander sa réorientation professionnelle et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

Suite à une telle demande, le sous-ministre attribue un nouveau classement à l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si cet employé a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement et s'il y a un emploi disponible dans ce nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation soumise par l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, le sous-ministre peut, à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-salaire, le rétrograder ou le révoquer au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant le motif de sa décision et dans le cas de rétrogradation, son nouveau classement.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le sous-ministre peut rétrograder un employé au cours de la période de versement de prestations d'assurance-salaire lorsque ce dernier ne peut plus, de façon permanente, exercer les attributions de sa classe d'emploi pour invalidité. Toutefois, la rétrogradation ne peut être faite que s'il y a un emploi vacant, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, et elle ne peut prendre effet qu'à compter du moment où l'état de santé de l'employé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement. Aux fins de déterminer cette date, l'employé doit faire l'objet d'un examen médical par un médecin choisi par les parties. Lorsque le sous-ministre procède à une telle rétrogradation, il doit aviser l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant le motif de sa décision et son nouveau classement.

*b)* Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison d'une incapacité permanente, il peut demander sa réorientation professionnelle et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

Suite à une telle demande, le sous-ministre, compte tenu des emplois vacants dans son ministère, attribue un nouveau classement à l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si cet employé a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation professionnelle soumise par l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, le sous-ministre peut, lorsque celui-ci ne rencontre plus les dispositions du paragraphe 38,0102, le rétrograder ou le révoquer au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant le motif de sa décision et dans le cas de rétrogradation son nouveau classement.

*c)* Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi, soit à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois et résultant d'une cause autre que l'invalidité, soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions, le sous-ministre peut rétrograder ou révoquer cet employé au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision et dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement.

Cet avis écrit à l'employé doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 15,09, 15,10, 15,11 et 15,12 de la convention.

**15,11** *a)* L'employé peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis de rétrogradation ou de révocation lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, recourir directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

*b)* L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut, à la demande du plaignant, demander à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes de l'employé après les avoir vérifiées.

Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emploi indiquée dans l'avis de l'Office.

**15,12** L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande au sous-ministre qui, compte tenu des emplois vacants au ministère, pourra y donner suite.

**15,13** Selon le cas, le traitement annuel de base de l'employé rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante:

*a)* Dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit résultant d'une cause autre que l'invalidité qui rend l'employé inhabile à exercer les attributions de sa classe d'emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement de l'employé.

*b)* Dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 15,10, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau traitement annuel de base ne doit pas dépasser le taux maximum prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Cependant, dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour cause d'invalidité résultant d'une maladie survenue dans et à cause de l'exercice de fonctions découlant du statut juridique d'agents de la paix, le traitement annuel de base ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation.

## ARTICLE 16
## NOTATION

**16,01** La notation est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, des résultats du travail de l'employé eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail.

**16,02** La notation de l'employé s'effectue au moins une fois par année. Dans le cas d'un employé temporaire, la notation doit s'effectuer au moins une (1) fois pendant la durée de la période continue à titre temporaire à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continu à titre temporaire.

**16,03** La notation est faite au moyen d'une fiche de notation dûment remplie et signée par les supérieurs de l'employé, qui en reçoit une copie de son notateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de sa fiche est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son notateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

**16,04** À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de cinq (5) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir sous pli recommandé, à son notateur ses commentaires sur la notation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employé. Si dans ce délai de cinq (5) jours l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels sa notation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés comme avoir été admis par l'employé.

**16,05** Le contenu de la notation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

**16,06** L'employé doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de la notation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou à diriger.

**16,07** L'évaluation doit favoriser la communication entre l'employé et ses supérieurs.

## ARTICLE 17
## STATUT DE PERMANENT

**17,01** À l'expiration de la période d'emploi continu prescrite par les règlements édictés en vertu de l'article 75 de la Loi sur la fonction publique, l'employé nommé à titre temporaire obtient le statut d'employé permanent s'il est maintenu en fonction et s'il satisfait aux autres conditions prévues aux règlements relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauchage.

**17,02** Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins trente (30) jours avant de mettre fin à son emploi.

**17,03** Aux fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 17,02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée au paragraphe 17,01.

**17,04** La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin de la période de probation prévue aux règlements du Ministre de la fonction publique, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la convention sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent paragraphe.

Toutefois, après cette période de probation, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail, ou par suite d'une réduction d'effectifs, ou pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux articles 21 et 22, ou parce que l'employeur doit appliquer la sécurité d'emploi à un employé permanent.

## ARTICLE 18
## SERVICE CONTINU

**18,01** Le service continu se termine avec la cessation définitive de l'emploi.

**18,02** Le service continu se calcule au 1er avril de chaque année; ce calcul s'établit en tenant compte de la période s'étendant du 1er avril au 31 mars précédent.

**18,03** À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

## ARTICLE 19
## PROMOTION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

**Promotion**

**19,01** Aux fins de la convention, la promotion signifie, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'accession d'un employé à une classe d'emploi d'un même corps d'emploi comportant une échelle de traitement supérieure et désignée comme « avancement de classe »;

**19,02** À l'occasion d'un concours de promotion:

*a)* l'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé son supérieur immédiat;

*b)* l'employé visé est assujetti aux dispositions de la convention concernant les frais de voyage;

*c)* l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent paragraphe reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

**19,03** Les conditions d'admission aux concours de promotion sont celles déterminées aux règlements relatifs à la classification des « gardiens-constables » et les modalités de ces concours sont celles déterminées par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique.

**19,04** La promotion est accordée en conformité avec les dispositions de la Loi sur la fonction publique et des règlements applicables.

**19,05** Le nom et le rang des personnes déclarées aptes par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique ou l'autorité désignée à cette fin à la suite des concours d'avancement de classe ou de promotion sont fournis au syndicat.

**19,06** La nomination et le nouveau traitement de l'employé déclaré apte à la promotion prennent effet à la date effective de la titularisation.

**Avancement d'échelon**

**19,07** Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une année d'expérience dans la classe d'emploi.

**19,08** L'avancement d'échelon est accordé, chaque année, à la date anniversaire de la nomination de l'employé faite conformément à sa déclaration d'aptitudes.

**19,09** La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée notamment suite à une promotion telle que définie au paragraphe 19,01 sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

**19,10** Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de pré-retraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, de même que toute employée en congé de maternité et tout employé libéré à temps complet en vertu des paragraphes 8,04 et 11,07, n'est pas considéré comme étant absent du travail.

**19,11** L'avancement accéléré d'échelon(s) signifie tout avancement d'un ou de plus d'un échelon additionnel accordé à l'employé suite à une augmentation de son crédit d'expérience résultant de l'application du C.T. 103775 du 25 janvier 1977. Tel avancement accéléré d'échelon(s) est possible aux dates et conditions prévues aux paragraphes qui précèdent. Des amendements peuvent être apportés à ce C.T. 103775 après consultation des parties.

L'avancement accéléré est possible plus d'une fois au cours de la carrière d'un employé.

**19,12** À l'occasion d'une promotion, le classement d'un employé est fait au premier échelon de l'échelle de traitement de la classe à laquelle il avance.

## ARTICLE 20
## MOUVEMENTS DE PERSONNEL

**Mouvements de personnels**

**20,01** Tout employé qui désire une nouvelle affectation ou une mutation en avise le directeur du personnel du ministère au moyen du formulaire approprié.

Aux fins d'affectation, le ministère verse dans sa banque interne d'information toutes les demandes reçues durant l'année en cours et les conserve jusqu'au 1er janvier de l'année suivante.

Aux fins de mutation, toutes les demandes reçues durant l'année en cours sont transmises à l'autorité compétente, versées dans la banque interministérielle d'information et conservées jusqu'au 1er janvier de l'année suivante.

**20,02** Lorsqu'un emploi est reconnu vacant au plan d'organisation suite au départ définitif d'un employé et que le ministère décide de combler cet emploi, après modification au besoin, l'emploi est alors comblé, par voie, soit d'affectation ou de mutation, soit d'avancement de classe ou de promotion, soit de recrutement:

*a)* Dans un premier temps, le ministère détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation ou mutation et, après considération notamment des demandes dont il est question au paragraphe 20,01, il effectue les affectations qu'il juge utiles des employés qui appartiennent déjà à la classe d'emploi correspondant aux emplois à combler. Dans ce premier temps, le ministère procède, s'il y a lieu, à l'avancement de classe ou à la promotion d'employés déjà déclarés aptes à cette même classe d'emploi.

*b)* Dans un deuxième temps, lorsque l'emploi à combler peut faire l'objet d'un concours d'avancement de classe ou d'un concours de promotion, le ministère prend les mesures nécessaires auprès de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique ou de l'autorité désignée à cette fin pour obtenir un candidat déclaré apte à la suite d'un concours d'avancement de classe ou d'un concours de promotion.

*c)* Dans un dernier temps, faute d'employés déclarés aptes, le ministère prend les mesures nécessaires auprès de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique ou de l'autorité désignée à cette fin pour obtenir un candidat déclaré apte à la suite d'un concours de recrutement.

**20,03** Suite à un concours de promotion, les candidats qui ont fait l'objet d'une déclaration d'aptitudes sont promus selon les dispositions de la Loi sur la fonction publique et les règlements applicables.

**20,04** Les modalités prévues aux paragraphes 20,02 et 20,03 qui précèdent s'appliquent également lorsqu'il faut combler un nouvel emploi reconnu au plan d'organisation du ministère.

20,05 Nonobstant les dispositions prévues aux paragraphes 20,02 et 20,03, toute vacance doit être comblée en priorité:

*a)* par un employé en disponibilité;

*b)* par un fonctionnaire ayant fait l'objet d'une rétrogradation, d'une réorientation professionnelle ou d'un reclassement.

**20,06** L'employé qui, lors d'un concours de promotion, y était admissible et qui se croit lésé par une fausse

interprétation ou prétendue violation des paragraphes précédents du présent article soumet son grief, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission au syndicat par le directeur du personnel d'un avis informant le syndicat de la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

**Rappel et mise à pied des employés temporaires**

**20,07** L'employé temporaire qui après avoir complété sa période de probation est mis à pied, voit son nom placé sur une liste de rappel.

**20,08** Lorsque l'employeur doit faire un choix entre un ou plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins de service continu sous réserve de la capacité de remplir l'emploi.

**20,09** Les listes de rappel sont établies par ministère, par classe d'emploi, et elles doivent indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

Le rang de chaque employé dans une liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied; si sur une même liste plusieurs employés ont été mis à pied à la même date, le service continu prévaut.

**20,10** L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au paragraphe 20,09 et en transmet copie au syndicat à tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom dans la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

**20,11** Un employé peut, uniquement pour contester la non inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied dans une liste de rappel, recourir à la procédure de règlement des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis au syndicat ou de la transmission à l'employé de la lettre l'informant de son inclusion sur la liste de rappel.

**20,12** Un employé temporaire perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes:

*a)* défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;

*b)* mise à pied dépassant trente-six (36) mois consécutifs.

L'employé temporaire n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres entre le lieu de résidence de l'employé et le nouveau port d'attache ou l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

**20,13** Tout emploi vacant que l'employeur décide de combler conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe 20,02 doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que cet employé soit classé et qualifié pour accomplir l'emploi à combler.

L'employeur doit transmettre un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un employé doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger d'un employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

## ARTICLE 21
## — CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS
## — DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE
## — CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE
## — SURPLUS MINISTÉRIEL D'EMPLOYÉS

### SECTION I — CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

**21,01** Le sous-ministre avise, par courrier recommandé, le syndicat et l'employé visé six (6) mois (sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure) avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ou d'apporter des changements au plan d'organisation administrative supérieure qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, ont pour effet de modifier les tâches de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer.

Le sous-ministre ne transmet cet avis que lorsqu'il ne peut affecter l'employé visé à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, lorsque cet emploi

se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

**21,02** À compter de la date de transmission de l'avis prévu au paragraphe 21,01, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22 concernant la stabilité d'emploi.

## SECTION II — DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

**21,03** Il y a déplacement total ou partiel d'une unité administrative lorsqu'il y a relocalisation d'un ou plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des fonctions des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache.

**21,04** Aux fins d'application de la présente section, on entend par unité administrative le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

**21,05** Le sous-ministre transmet, par courrier recommandé, un préavis de sept (7) mois au syndicat et aux employés lorsque l'employeur décide de déplacer totalement ou partiellement une unité administrative.

**21,06** Les employés visés par cette décision qui refusent d'être déplacés au nouveau port d'attache en informent le sous-ministre en transmettant, par courrier recommandé, leur refus d'être déplacé dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu au paragraphe 21,05.

L'employé qui désire une période additionnelle de trente (30) jours pour prendre une décision transmet, par courrier recommandé, un avis à cet effet à son sous-ministre avant la fin du préavis prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, cette période additionnelle a pour effet de réduire d'autant la période de stabilité prévue à l'article 22.

**21,07** À compter de la date du déplacement de l'unité administrative, l'employé qui n'a pas signifié son refus conformément au paragraphe 21,06 est relocalisé à son nouveau port d'attache.

**21,08** À compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe 21,06, l'employé qui a refusé d'être déplacé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre affecte l'employé qui a refusé d'être déplacé à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

**21,09** Cette section ne s'applique qu'aux employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache.

## SECTION III — CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

**21,10** L'employeur peut céder en totalité ou en partie une unité administrative à une entité juridique autre que le gouvernement ou autre qu'un organisme dont les employés sont nommés en vertu des dispositions de la Loi sur la fonction publique.

**21,11** Aux fins d'application de la présente section, on entend par unité administrative, le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

**21,12** Le sous-ministre transmet, par courrier recommandé, un préavis de sept (7) mois au syndicat et aux employés lorsque l'employeur décide de céder totalement ou partiellement une unité administrative.

**21,13** Les employés visés par cette décision qui refusent d'être cédés à la nouvelle entité juridique en informent le sous-ministre en transmettant, par courrier recommandé, leur refus d'être cédé dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu au paragraphe 21,12.

L'employé qui désire une période additionnelle de trente (30) jours pour prendre une décision transmet, par courrier recommandé, un avis à cet effet à son sous-ministre avant la fin du préavis prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, cette période additionnelle a pour effet de réduire d'autant la période de stabilité prévue à l'article 22.

**21,14** À compter de la date de la cession de l'unité administrative, l'employé qui n'a pas signifié son refus conformément au paragraphe 21,13 est cédé à la nouvelle entité juridique.

**21,15** L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à tout employé, ayant acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 sur la sécurité d'emploi, de l'unité administrative cédée qui ne s'est pas prévalu des dispositions du paragraphe 21,13:

*a)* aucune diminution de salaire résultant du seul fait de son transfert;

*b)* le transfert de sa réserve de congés-maladie accumulés au moment de son départ avec l'entente que le fait pour lui de la monnayer au moment de son départ équivaut à une renonciation de sa part aux privilèges que lui garantit le présent article et l'utilisation possible de sa réserve de congés-maladie ainsi transférés, pour fins d'un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ladite caisse au moment de son transfert réduit des jours qui ont pu être utilisés, le cas échéant, entre le moment du transfert de l'employé et celui du congé de pré-retraite;

*c)* la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;

*d)* dans le cas de cessation d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à l'article 23 de la convention.

**21,16** Dans le cas d'une telle cession, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective l'engagement qu'il maintient en faveur des employés transférés les conditions de travail prévues à la convention, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

**21,17** Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés sont régis par une convention collective, les parties impliquées dans une telle cession peuvent convenir, par écrit, d'autres conditions additionnelles à celles prévues au paragraphe 21,15.

**21,18** À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, les parties conviennent de confier au comité paritaire prévu à l'article 10, le rôle d'étudier les modalités d'application des garanties prévues au paragraphe 21,15.

**21,19** Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, demeurent en vigueur.

**21,20** À compter de l'expiration du délai prévu au paragraphe 21,13, l'employé qui a refusé d'être cédé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre affecte l'employé qui a refusé d'être cédé à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 , lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

## SECTION IV — SURPLUS MINISTÉRIEL D'EMPLOYÉS

**21,21** Il y a surplus ministériel d'employés lorsque, suite à une décision du Conseil du trésor, le nombre d'emplois dans une classe d'emploi devient inférieur au nombre d'employés, de cette classe d'emploi, bénéficiant de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23.

**21,22** Le sous-ministre avise, par courrier recommandé, le syndicat et l'employé dont l'emploi est en surplus six (6) mois avant que la situation prévue au paragraphe 21,21 ne se produise.

Le sous-ministre ne transmet cet avis que lorsqu'il ne peut affecter l'employé visé à un emploi vacant de sa classe d'emploi, ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

**21,23** À compter de la date de transmission de l'avis prévu au paragraphe 21,22, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions applicables de l'article 60 de la Loi sur la fonction publique et bénéficie des dispositions de l'article 22.

## SECTION V — CRITÈRES DE SÉLECTION DE L'EMPLOYÉ VISÉ

**21,24** Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative ou d'une cession d'une unité administrative, les employés visés sont ceux touchés par le changement, le déplacement ou la cession.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés qui sont touchés par un des événements cités à l'alinéa précédent, afin d'identifier les employés visés, le sous-ministre procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à l'employé ayant le plus de service continu. Par la suite, il identifie les employés visés selon l'ordre inverse du service continu.

**21,25** Dans le cas de surplus ministériel d'employés, le choix de l'employé est effectué conformément à la directive du sous-ministre de la Fonction publique, laquelle doit faire intervenir le critère de l'ordre inverse de service continu.

Le ministère de la Fonction publique s'engage à consulter le syndicat lorsque le sous-ministre apportera des modifications à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.

L'employé visé peut contester par grief, selon la procédure prévue au paragraphe 12,02 de la convention, l'application qui lui est faite de cette directive.

## SECTION VI — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**21,26** Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux employés bénéficiant de la sécurité d'emploi conformément à l'article 23.

**21,27** Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé visé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

**21,28** Les parties conviennent de confier au besoin, à l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif ou lors d'un déplacement d'une unité administrative ou lors d'un surplus ministériel d'employés, au comité paritaire prévu à l'article 10, le rôle d'aviser l'employeur sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention.

**21,29** L'employé doit accepter l'emploi offert par l'employeur conformément aux dispositions du présent article à défaut de quoi il est destitué.

# ARTICLE 22
# STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT DES EMPLOYÉS

## STABILITÉ D'EMPLOI

**22,01** La stabilité d'emploi est la garantie pour un employé de conserver son classement pendant une certaine période de temps et de ne pas se voir affecté ou muté à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours de cette même période.

**22,02** La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors:

— de changements techniques, technologiques ou administratifs conformément à l'article 21, section I;

— d'un déplacement d'une unité administrative conformément à l'article 21, section II;

— d'une cession d'une unité administrative conformément à l'article 21, section III;

— d'un surplus ministériel d'employés conformément à l'article 21, section IV.

**22,03** La période de stabilité d'emploi prévue au paragraphe 22,01 est de six (6) mois et prend effet à compter des dates prévues aux paragraphes 21,02, 21,08, 21,20, 21,23 selon le cas.

**22,04** Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé ne peut être affecté ou muté qu'à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou à un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence en autant qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

**22,05** Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

**22,06** Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé n'a pu être affecté ou muté à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, celui-ci peut être affecté ou muté dans un emploi vacant de sa classe d'emploi ou dans un emploi de sa classe d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, dans la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

À défaut pour l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de pouvoir référer l'employé visé à un emploi vacant de sa classe d'emploi dans la fonction publique ou à un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, les dispositions de l'article 23 s'appliquent.

**22,07** Au cours de la période de stabilité d'emploi, le sous-ministre peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour exécuter les fonctions et l'employé visé ne peut se prévaloir du paragraphe 15,08.

**22,08** La stabilité d'emploi telle que définie au paragraphe 22,01 ne s'applique pas lorsqu'il n'existe plus

d'emploi dans la classe d'emploi de l'employé visé, dans la fonction publique. Dans ce cas, les dispositions de l'article 23 concernant la sécurité d'emploi s'appliquent à compter des mêmes dates que celles mentionnées au paragraphe 22,03.

Toutefois, au cours des six (6) mois qui suivent cet avis, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel réfère l'employé visé à un emploi vacant ou à un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23, situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et ce, après lui avoir attribué un nouveau classement. Après cette période, l'employé visé est affecté ou muté dans un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emploi ou dans un emploi de sa nouvelle classe d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 23 et ce, au sein de la fonction publique.

**22,09** Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé peut adresser à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle.

**PLACEMENT DES EMPLOYÉS EN STABILITÉ D'EMPLOI ET EN DISPONIBILITÉ**

**22,10** Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel doit référer un employé afin de combler un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante:

— D'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi:

l'employé choisi est celui qui a le plus de service continu; si plus d'un employé répondent à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier.

— Ensuite, lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé par un employé bénéficiant de la stabilité d'emploi;

l'employé choisi est celui qui a été mis en disponibilité le premier; si plus d'un employé répondent à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a le moins de service continu.

**22,11** S'il n'y a aucun employé appartenant à la classe d'emploi de l'emploi à combler, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel peut référer un employé qui a demandé, conformément au paragraphe 22,09, un reclassement ou une réorientation professionnelle.

**22,12** L'employé, pour être référé par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel, doit être qualifié pour remplir l'emploi.

**22,13** Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel réfère un employé en vue de combler un emploi vacant, le sous-ministre doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.

L'employé doit accepter l'emploi offert par le sous-ministre conformément aux dispositions du présent article à défaut de quoi il est destitué.

## ARTICLE 23
## SÉCURITÉ D'EMPLOI

**23,01** La sécurité d'emploi est la garantie pour un employé permanent qu'il ne sera pas mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.

**23,02** La sécurité d'emploi survient lorsqu'il n'y a plus d'emploi vacant dans une classe d'emploi donnée et plus d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi et appartenant à cette classe d'emploi, au sein de la fonction publique.

**23,03** Lorsqu'il n'y a plus d'emploi vacant dans une classe d'emploi donnée ou plus d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi et appartenant à cette classe d'emploi, au sein de la fonction publique, après la période de stabilité d'emploi, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel attribue un nouveau classement à l'employé visé en fonction des emplois vacants ou des emplois occupés par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément au présent article.

**23,04** Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel attribue un nouveau classement, le traitement de base que recevait l'employé visé avant de se voir attribuer un nouveau classement n'est pas réduit.

**23,05** L'employé à qui l'on doit assurer la sécurité d'emploi est tenu d'accepter les mesures prises par l'employeur en vertu du présent article à défaut de quoi il est destitué.

**23,06** À la fin de la période de stabilité d'emploi ou à compter de la date établie conformément au paragraphe 22,08, l'employé est en disponibilité jusqu'au moment où l'Office du recrutement et de la sélection du personnel lui

attribue un nouveau classement et le relocalise dans un emploi vacant de cette nouvelle classe d'emploi ou dans un emploi de cette nouvelle classe d'emploi occupé par un employé temporaire n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément au présent article. Au cours de cette période, l'employé peut être utilisé provisoirement à d'autres emplois dans la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour exécuter les fonctions et ne peut se prévaloir du paragraphe 15,08.

**23,07** Lorsque l'Office du recrutement et de la sélection du personnel doit attribuer un nouveau classement en vue de combler un emploi vacant, il choisit l'employé qui a été mis en disponibilité le premier en autant que celui-ci ait les qualifications requises pour combler l'emploi vacant.

## ARTICLE 24
## RÉGIME DE RETRAITE

**24,01** Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

**24,02** *a)* La désignation des représentants des employés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 115 de la Loi du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics se fait par voie des syndicats accrédités qui les représentent. Chaque syndicat dispose d'autant de votes qu'il représente d'employés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

*b)* Les votes exprimés par tous les syndicats sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.

*c)* Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

**24,03** L'employé appelé à comparaître devant la Commission des Affaires sociales (R.R.F.) ou devant un arbitre (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par la Commission ou par l'arbitre, selon le cas.

## ARTICLE 25
## DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

**25,01** Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

**25,02** La responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

**25,03** L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

**25,04** Aux fins de l'application des dispositions du paragraphe 25,01, l'employeur convoque le syndicat par l'entremise des comités ministériels de relations professionnelles prévus au paragraphe 10,04 de la convention dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente, de lui permettre de faire des représentations sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour le plan de développement de l'année financière qui suit et de l'informer dans les trois (3) mois de l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines des objectifs approuvés de son plan.

**25,05** La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

**25,06** La nature des programmes suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.

**25,07** *a)* Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé; les dispositions des articles 30 et 42 ne s'appliquent pas dans un tel cas.

*b)* Sous réserve du paragraphe 25,08 qui suit, si un programme de développement des ressources humaines

prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

*c)* Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de voyage des employés qui suivent un programme de développement, ce sont dans leur cas ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus dans la présente convention collective. Cependant toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

*d)* Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lors des exercices annuels de qualification de tir.

**25,08** La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans telle institution ou tel organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la convention.

## ARTICLE 26
## LANGUE DE TRAVAIL

**26,01** Selon l'article 50 de la Charte de la langue française, les articles suivants de cette charte sont réputés faire partie de la convention:

41. L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

42. Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'Administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

43. Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du travail (Chapitre C-27).

44. Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du travail par les agents d'accréditations, les commissaires du travail et le Tribunal du travail.

45. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

47. Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

48. Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considéré comme un vice de forme visé par l'article 151 du Code du travail.

49. Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

## ARTICLE 27
## HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

**27,01** En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent de respecter les dispositions en vigueur de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés.

**27,02** Les parties conviennent que le comité paritaire peut faire des recommandations à l'employeur pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail.

**27,03** Tout grief d'un ou de plusieurs employés relatif à l'hygiène ou à la sécurité au travail est soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

Dans le cas d'un grief de plusieurs employés de plus d'un ministère, celui-ci est soumis directement à la Direction générale des relations du travail selon la procédure prévue au paragraphe 12,04 de la convention.

**27,04** La politique des services de premiers soins dans la fonction publique telle que définie par le C.T. 82785 du 31 juillet 1974 modifié par le C.T. 95805 du 26 novembre 1975 et ses amendements, le cas échéant, s'applique.

**27,05** Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés d'un ou de plusieurs établissements pour qui un comité de santé et de sécurité prévu dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail a été mis en place par l'association sectorielle prévue dans cette Loi.

## ARTICLE 28
## COSTUMES ET UNIFORMES

**28,01** L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial tel qu'exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité ainsi que la Loi de police.

**28,02** Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et il lui appartient de décider si un uniforme ou vêtement spécial doit être remplacé.

L'employeur pourra toujours exiger la remise du vieil uniforme ou vêtement spécial, ou une preuve de la nécessité de leur remplacement.

**28,03** L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

**28,04** Une allocation est accordée à l'employé qui, à la demande de l'employeur, doit travailler sans uniforme plus de vingt (20) jours au cours d'une même année financière.

Cette allocation, calculée sur une base annuelle, est de 650,00 $ et est versée mensuellement en tenant compte du nombre de jours de travail effectué par l'employé dans ces conditions.

Cependant, une telle allocation ne peut être accordée à un nouvel employé à qui l'employeur n'a pas encore fourni son premier uniforme complet.

## ARTICLE 29
## STATIONNEMENT

**29,01** Les parties reconnaissent que le règlement C.T. 55369 du 17 mars 1971 régit la politique de stationnement des véhicules des employés. Cependant, l'employeur s'engage à ne pas appliquer cette politique à de nouveaux emplacements à moins d'en avoir informé le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance en lui indiquant les motifs de cette extension pour lui permettre de formuler des représentations à ce sujet.

**29,02** Les taux suivants seront appliqués à la location d'espaces de stationnement à compter de l'entrée en vigueur de la convention et le demeureront jusqu'à l'expiration de celle-ci.

*a)* espace intérieur: 30,00 $

*b)* espace extérieur: 20,00 $

**29,03** Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité du stationnement composé de trois (3) représentants de chacune d'elles.

**29,04** Ce comité a pour fonction de formuler des recommandations au gouvernement concernant l'application du règlement relatif au stationnement et plus particulièrement sur les critères utilisés pour l'allocation des places de stationnement et les éléments considérés dans l'établissement des taux de location.

## ARTICLE 30
## HEURES DE TRAVAIL

**30,01** La semaine régulière de travail est, en moyenne, de quarante (40) heures et de cinq (5) jours de travail. La journée régulière est de huit (8) heures consécutives de travail. Ils ont droit à une demi-heure (0,5) considérée comme temps travaillé pour prendre leur repas. Les employés bénéficient de deux (2) jours de congés consécutifs chaque semaine en moyenne. Il est convenu que l'employeur ne pourra faire travailler un employé plus de huit (8) jours consécutifs.

Nonobstant ce qui précède, la journée régulière peut être établie à douze (12) heures consécutives de travail; dans ce cas, la semaine régulière sera de trois (3) jours ou de quatre (4) jours de travail de telle sorte que la moyenne des heures travaillées par ces employés, au cours d'une année, soit de quarante (40) heures par semaine. Ces employés bénéficient d'au moins trois (3) jours de congés, en moyenne pour chaque période de sept (7) jours. La compilation des absences, des crédits de congés et des autres bénéfices prévus à la convention pour les employés visés par ce régime doit se faire de telle sorte qu'ils ne soient pas traités différemment des employés assujettis au régime général prévu à l'alinéa précédent. Cette compilation sera faite en heures et sera basée sur le régime comportant une (1) journée régulière de huit (8) heures.

**30,02** Les gardiens-constables doivent être rendus à leur poste de travail à l'heure fixée pour le début de leur période de travail.

**30,03** En tenant compte des nécessités du service, les congés hebdomadaires de fin de semaine sont attribués de façon aussi équitable que possible et doivent être affichés au moins trois (3) semaines à l'avance.

**30,04** Sauf lorsqu'il est autrement stipulé, les moyennes annuelles de jours et d'heures de travail sont cédulées à compter du 1er avril de chaque année.

**30,05** Le temps des employés dont les fonctions comportent de travailler pendant leur période de repas sera considéré comme temps travaillé.

**30,06** Les périodes où les employés prendront leur repas sont généralement situées entre 02:00 heures à 04:00 heures, 11:00 heures à 13:00 heures, 17:30 heures à 19:30 heures.

**30,07** Il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs quarts de travail seulement après entente écrite avec leur supérieur hiérarchique ou son représentant. Le taux de temps de surtemps ne s'applique pas dans ce cas.

**30,08** L'assignation visée au présent article s'entend d'une période qui peut être inférieure à celle définie dans la directive concernant les frais de voyage (directive numéro 5-74, C.T. 79700 du 10 avril 1974, modifiée et refondue par C.T. 96100 du 16 décembre 1975) et autres modifications s'il y a lieu.

**30,09** Tout employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par quatre (4) heures de travail effectué.

Si l'employeur ne peut accorder ainsi cette période de repos, il peut reporter celle-ci dans la même journée à raison de 1,5 fois la durée normale. À défaut par l'employeur de pouvoir procéder au report dans la même journée, ces périodes de repos majorées s'accumulent et peuvent être prises en demi-journées de congé à un moment qui convient à l'employé pourvu qu'un tel congé n'entraîne pas pour l'employeur l'obligation de payer du surtemps.

Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris, sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours. Toutefois, les congés accumulés du 1er février au 31 mars qui n'ont pas été pris, peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante.

## ARTICLE 31
## ABSENCE SANS TRAITEMENT

**31,01** Un employé peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre, qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre.

**31,02** S'il advenait qu'un employé obtienne un permis d'absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution.

**31,03** Le sous-ministre peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de

donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

**31,04** Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, l'employé doit communiquer avec celui qui a autorisé l'absence ou avec son représentant afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, l'employé est considéré comme absent sans permission à l'expiration du délai où l'avis aurait dû être donné.

**31,05** À son retour au travail, l'employé qui a obtenu un permis d'absence sans traitement se voit attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si l'employé le désire, il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

**31,06** Au cours d'une absence sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

**31,07** Durant son absence sans traitement, l'employé n'a pas droit aux bénéfices de la convention, sauf les dispositions de la convention qui accordent spécifiquement un droit à l'employé absent sans traitement et sauf celles prévues aux articles 12, 13, et 31.

## ARTICLE 32
## CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

**32,01** Sous réserve des dispositions de la Loi de Police, l'employé qui est membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, ou d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, ou d'un centre d'accueil, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction.

**32,02** Un employé ne peut occuper une fonction prévue au paragraphe précédent si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

## ARTICLE 33
## CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

**33,01** L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme judiciaire ou quasi-judiciaire dans un cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

**33,02** L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

**33,03** L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

**33,04** L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour. Dans le calcul de la rémunération prévue au présent paragraphe, il est tenu compte du temps de voyage en déduisant toutefois le temps que cet employé prend normalement pour l'aller et le retour de sa résidence à son port d'attache habituel.

**33,05** L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 33,02 – 33,03 et 33,04 ci-haut est assujetti aux dispositions de la présente convention concernant les frais de voyage.

**33,06** Tout produit d'une taxation versé à l'employé appelé à comparaître selon les paragraphes 33,02 – 33,03 et 33,04 doit être remis à l'employeur.

**33,07** Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

## ARTICLE 34
## VACANCES ANNUELLES

**34,01** Sous réserve des autres dispositions de cet article, l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et le paragraphe 34,02

| Service continu jusqu'au 31 mars | Accumulation de crédits de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables) |
|---|---|
| Moins de 1 an | 1⅔ jour par mois de service continu (maximum: dix-huit (18) jours |
| 1 an et moins de 17 ans | 20 jours |
| 17 et 18 ans | 21 jours |
| 19 et 20 ans | 22 jours |
| 21 et 22 ans | 23 jours |
| 23 et 24 ans | 24 jours |
| 25 ans et plus | 25 jours |

Lorsque le cumul de crédits de vacances donne une fraction de journée, celle-ci est ramenée à la demi-journée.

**34,02** Lorsque l'employé n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète qui sert de base de calcul pour l'accumulation de ses crédits de vacances précédant le 1er avril de chaque année ou partie d'iceux, la durée de ses vacances est diminuée comme suit:

### TABLE DE DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours déduits de la durée des vacances annuelles

Durée normale des vacances — MAXIMUM

| Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement | Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances. Durée normale des vacances MAXIMUM 20 jours ou moins | 21 jours | 22 jours | 23 jours | 24 jours | 25 jours |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5, à 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10,5 à 22 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| 22,5 à 32 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 3 |
| 32,5 à 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,5 |
| 44,5 à 54 | 4 | 4 | 4 | 4,5 | 4,5 | 5 |
| 54,5 à 66 | 5 | 5 | 5,5 | 5,5 | 5,5 | 6 |
| 66,5 à 76 | 6 | 6 | 6,5 | 6,5 | 7 | 7,5 |
| 76,5 à 88 | 6,5 | 6,5 | 7 | 7,5 | 7,5 | 8 |
| 88,5 à 98 | 7 | 7 | 7,5 | 8 | 8,5 | 9 |
| 98,5 à 110 | 8 | 8 | 8,5 | 9 | 9,5 | 10 |
| 110,5 à 120 | 9 | 9,5 | 10 | 10,5 | 11 | 11,5 |
| 120,5 à 132 | 10 | 10,5 | 11 | 11,5 | 12 | 12,5 |
| 132,5 à 142 | 11 | 11,5 | 12 | 12,5 | 13 | 14 |
| 142,5 à 154 | 11,5 | 12 | 12,5 | 12,5 | 13 | 14,5 |
| 154,5 à 164 | 12 | 12,5 | 13 | 14 | 14,5 | 15,5 |
| 164,5 à 176 | 13 | 13,5 | 14,5 | 15 | 16 | 16,5 |
| 176,5 à 186 | 14 | 14,5 | 15,5 | 16 | 17 | 18 |
| 186,5 à 198 | 15 | 15,5 | 16,5 | 17,5 | 18 | 19 |
| 198,5 à 208 | 16 | 16,5 | 17,5 | 18,5 | 19,5 | 20,5 |
| 208,5 à 220 | 16,5 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 220,5 à 230 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 230,5 à 242 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 242,5 à 252 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 252,5 à 264 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |

Aux fins de la table de déductions de jours de vacances les jours fériés sont considérés comme des jours ouvrables.

L'employé qui a moins d'un an de service ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables dudit mois.

**34,03** L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 46,01 de cette convention.

**34,04** En cas de cessation définitive d'emploi;

*a)* L'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédent immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacan-

ces non prises tel que prévu aux paragraphes 34,01 et 34,02.

*b)* Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établie suivant les dispositions des paragraphes 34,01 et 34,02, le service continu s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois est acquis.

*c)* L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.

**34,05** *a)* Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Un employé ne peut se prévaloir de son service continu pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur du service concerné, qui tient compte des nécessités du service.

*b)* Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

**34,06** Sauf permission expresse du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur du service, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue.

De plus, avec l'approbation du directeur du service, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou demi-jours séparés de même que les 21e, 22e, 23e, 24e et 25e jours de vacances prévues au paragraphe 34,01.

**34,07** L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie au sous-paragraphe 38,0102, ou qui est absent suite à un accident du travail, se verra accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément au paragraphe 34,10 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mars, l'employé voit ses vacances reportées, s'il en fait la demande à son sous-ministre, étant entendu que l'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

**34,08** Nonobstant les dispositions du deuxième (2e) alinéa du paragraphe 34,06, si un jour férié et chômé prévu a l'article 35 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à une date qui sera fixée conformément au paragraphe 34,05.

**34,09** Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

**34,10** Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le directeur du service peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.

**34,11** Nonobstant les autres dispositions du présent article, l'employé a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante s'il en fait la demande. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

## ARTICLE 35
## JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

**35,01** Pour les fins de la convention, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

**35,02** L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 35,01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux de surtemps en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu au paragraphe 35,01.

**35,03** L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 35,01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail.

**35,04** Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 35,01 est requis de travailler ledit jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération à taux de surtemps en sus de ce qui est prévu pour lui au paragraphe ci-dessus.

**35,05** L'employé requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 35,01 peut, sous réserve de l'approbation du directeur de service, recevoir, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que, dans ce cas, l'employé n'a pas droit à la rémunération au taux de surtemps prévu aux paragraphes 35,02 et 35,04.

**35,06** Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé au paragraphe 35,01 ou d'un (1) des huit (8) jours de congé en compensation prévus au paragraphe 35,08, un employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit en permis d'absence avec traitement ou absent pour raison valable.

**35,07** À l'occasion de la Fête nationale, les dispositions de la loi s'appliquent.

**35,08** Les dispositions du présent article, à l'exception de celles prévues au paragraphe 35,06, ne s'appliquent pas aux gardiens-constables assujettis au régime de douze (12) heures de travail par jour. Ces employés reçoivent au cours de l'année huit (8) jours de congé en compensation pour les jours fériés, et ce, au prorata du temps pendant lequel ils ont été assujettis à ce régime ou à un autre régime. Les employés devront être avisés au moins quinze (15) jours à l'avance de la date de ces congés.

Ils bénéficient de plus des dispositions prévues à la « loi sur la Fête nationale ».

Pour être admissible au traitement prévu à l'alinéa a) du paragraphe 38,0401, la veille, le jour et le lendemain des jours de Noël, de l'An et de Pâques, l'employé cédulé pour travailler, doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement l'un de ces jours, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours, il ne soit en permis d'absence avec traitement ou absent avec raison valable.

## ARTICLE 36
## CONGÉS SOCIAUX

**36,01** L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

*a)* son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;

*b)* le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;

*c)* le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

*d)* le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

*e)* le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

*f)* le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;

*g)* lorsqu'il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.

**36,02** Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 36,01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

**36,03** L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) du paragraphe 36,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de l'employé.

**36,04** L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire, remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

**36,05** Dans les ministères où, en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 28 juillet 1966, les employés bénéficient d'une réserve de congés sociaux, l'employeur s'engage à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant l'employé à prendre, pour les fins prévues au présent article ou aux paragraphes 37,26 et

37,27, un nombre de jours additionnels n'excédant pas le nombre de jours fixés pour chacune de ces fins et en diminuant d'autant la réserve de l'employé. L'employeur s'engage aussi à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant un congé d'une durée raisonnable pour un motif jugé sérieux par l'employeur notamment pour fins de préretraite et ce, compte tenu des nécessités du service.

## ARTICLE 37
## DROITS PARENTAUX

### SECTION I — CONGÉ DE MATERNITÉ

#### A. Principe

**37,01** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 37,03, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

**37,02** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

**37,03** L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.

**37,04** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**37,05** Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

**37,06** L'employée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 37,01, n' est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 38.

#### B. Préavis de départ

**37,07** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

#### C. Indemnités et avantages

**37,08** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section I sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

1. Indemnités prévues pour les employées admissibles à l'assurance-chômage

**37,09** Sous réserve du paragraphe 37,16, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité:

*a)* pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base;

*b)* pour chacune des quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-

chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie effectivement de prestations de maternité;

*c)* pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base.

Aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

D'autre part, l'employeur ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse à l'employée, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur. Cependant, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. L'employeur qui verse ledit traitement habituel doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre. Dans le cas où une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette seule partie. Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestation d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut excéder 93 % du traitement de base versé par son ou ses employeurs.

2. Indemnités prévues pour les employées non-admissibles à l'assurance-chômage

**37,10** L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

*a)* elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son emploi;

*b)* elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;

*c)* elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

3. Avantages

**37,11** Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 37.05 de la présente section, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

— assurance-vie;
— assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
— accumulation de vacances;
— accumulation de congés de maladie;
— accumulation de l'expérience;
— accumulation du service continu.

L'employée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur de son congé de maternité, voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation du directeur du service qui tiendra compte des nécessités de son service.

**4. Dispositions particulières**

**37,12** On entend par traitement de base, le traitement régulier de l'employée incluant le supplément de traitement prévu au paragraphe 30,06 de même que les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

**37,13** L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée en prestations d'assurance-chômage, en indemnité conformément aux paragraphes 37,09 et 37,10, et en primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de la somme du traitement de base et de la prime pour disparités régionales. Si tel était le cas, la prime pour disparités régionales devra être réduite en conséquence.

**37,14** Durant les extensions du congé de maternité prévues au paragraphe 37,05, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

**37,15** Dans les cas visés aux paragraphes 37,09 et 37,10:

*a)* Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

*b)* L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fournis par l'employée.

*c)* Aux fins du présent article, le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:

— la Commission des droits de la personne
— les commissions de formation professionnelle
— la Commission des services juridiques
— les conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
— les corporations d'aide juridique
— l'Office de la construction du Québec
— l'Office franco-québécois pour la jeunesse
— la Régie des installations olympiques
— la Société des loteries et courses du Québec
— la Société des traversiers du Québec

De plus, l'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

**37,16** L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 37,09.

**37,17** L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

### D. Retour au travail

**37,18** L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

**37,19** Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

**37,20** Toutefois, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une employée un avantage supérieur dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## SECTION II — DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE

### A. Congés spéciaux

**37,21** L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

*a)* lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

*b)* sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

*c)* pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Durant les congés spéciaux visés au présent paragraphe l'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 37,11 en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 37,19.

De plus, durant ces congés l'employé peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire.

### B. Retrait préventif

**37,22** L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

*a)* Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

*b)* Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

L'employée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le foetus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

## SECTION III — AUTRES CONGÉS PARENTAUX

**37,23** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou para-public.

### A. CONGÉS SOCIAUX

**37,24** L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 37,25 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

### B. CONGÉS POUR ADOPTION

**37,25** L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

**37,26** Pour chaque semaine de ce congé, l'employé(e) reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines de même que la prime de disparités régionales s'il (elle) en bénéficie en vertu de la convention.

**37,27** L'employé ou l'employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Durant ce congé, l'employé(e) a droit aux avantages prévus au paragraphe 37,31.

L'employé ou l'employée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

**37,28** Le congé pour adoption prévu au paragraphe 37,25 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employé ou l'employée en

décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, l'employé(e) bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

**37,29** L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de l'un ou l'autre des congés pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé pour adoption est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir abandonné son emploi et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

### C. Congés sans traitement

**37,30** Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou, le cas échéant, à l'employée, en prolongation du congé de maternité sous réserve des dispositions du paragraphe 37,11 relatives aux vacances, en prolongation du congé de paternité ou en prolongation d'un congé pour adoption.

L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

**37,31** Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employé(e) conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu. Il ou elle peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il ou elle en fait la demande au début du congé et s'il ou elle verse la totalité des primes.

**37,32** L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 37,30 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi il ou elle est considéré(e) avoir abandonné son emploi et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

**37,33** À son retour au travail, l'employé(e) qui a obtenu un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement se voit attribuer suivant les emplois disponibles des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si l'employé(e) le désire, il ou elle peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

### D. Dispositions diverses

**37,34** Les congés visés aux paragraphes 37,25, 37,27 et 37,30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, la demande d'un congé partiel sans traitement doit être présentée au moins deux (2) mois à l'avance.

**37,35** L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,25 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 37,11, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 37,19.

## ARTICLE 38
## RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

**38,0101** Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes:

*a)* tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou 75% et plus du temps complet: après un (1) mois de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

*b)* tout employé dont la semaine régulière de travail est plus de 25% et moins de 75 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

*c)* tout employé dont la semaine régulière de travail est de 25% et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la convention.

**38,0102** *a)* Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

*b)* Cependant, pour la durée d'une telle invalidité, laquelle ne peut excéder la période prévue au sous-paragraphe 38,0401 il est loisible à l'employeur d'affecter l'employé sans diminuer son traitement régulier, à toute autre fonction dans la fonction publique à condition que l'employé soit admissible à la classe d'emploi correspondant aux fonctions que l'employeur lui confie et qu'il soit capable de les accomplir.

**38,0103** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Nonobstant l'alinéa précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. A cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

**38,0104** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation dans une clinique ou dans un centre de désintoxication.

**38,0105** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

**Comité paritaire d'assurances**

**38,0106** Les parties conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus au présent article. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

**38,0107** Le comité choisit hors de ses membres un président, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi, dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration de ce délai, par le juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans, ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres.

**38,0108** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant l'arbitre de griefs.

**38,0109** Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes optionnels auxquels peuvent participer les employés doit être limité à trois (3). La participation à un régime optionnel complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

**38,0110** Le syndicat reconnaît que la partie syndicale du comité paritaire visé au sous-paragraphe 38,0106 est constituée de membres désignés par chacun des syndicats suivants:

— le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec;

— l'Union des agents de la paix en institutions pénales;

— le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique;

— le Syndicat des professeurs de l'état du Québec;

— l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du Gouvernement du Québec;

— le Syndicat professionnel des médecins du Gouvernement du Québec;

— le Syndicat des avocats et notaires de la fonction publique;

— la Fraternité des constables du ministère des Transports du Québec;

— le Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec;

— le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec;

— l'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec.

**38,0111** Les régimes optionnels complémentaires qui peuvent être institués par un comité paritaire peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes:

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du prestataire, le cas échéant;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80%) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance-automobile, le Régime des rentes du Québec, la Loi des accidents du travail, le Régime de retraite ou toutes prestations découlant de nouvelles lois adoptées par l'Assemblée nationale; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;

— les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

**38,0112** Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéfices prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

**38,0113** Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

**38,0114** Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases du calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

**38,0115** Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

*a)* une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

*b)* l'excédant des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

*c)* la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

*d)* aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

*e)* dans le cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels bénéfices sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère.

**38,0116** Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

**38,0117** Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le Comité paritaire constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de prime, bénéfices additionnels.

**38,0118** Lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré, les honoraires du président constituent une charge additionnelle à la formule de rétention.

**Régime d'assurance-vie**

**38,0201** *a)* L'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

*b)* De plus un montant d'assurance-vie de 100 000,00 $ est versé par l'employeur à tout employé qui décède des suites d'un accident survenu à cause et dans l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix. Le montant de cette assurance n'est pas versé si l'employé décède des suites d'un accident dû à sa faute lourde.

**38,0202** Le montant mentionné au sous-paragraphe 38,0201 a) est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les employés visés à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101.

**38,0203** Le comité paritaire a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

**Régime de base d'assurance-maladie**

**38,0301** Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que:

*a)* la cotisation des employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

*b)* les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

**38,0302** La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

*a)* dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 3,75 $ par mois;

*b)* dans le cas d'un participant assuré seul: 1,50 $ par mois;

*c)* le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

**38,0303** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,50 $ et 3,75 $ sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au paragraphe 38,0109, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

**38,0304** La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de conjoint ou enfant à charge.

Tel avis écrit de la part de l'employé doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'organisme gouvernemental responsable qu'il a désigné et il prend effet dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle l'organisme mentionné avise l'employeur et l'assureur du bien-fondé du préavis de l'employé.

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer, au régime de base d'assurance-maladie, et ce, aux conditions prévues au présent sous-paragraphe, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes optionnels complémentaires.

**38,0305** *a)* Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur:

*i)* qu'antérieurement il était assuré comme conjoint ou enfant à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

*ii)* qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint ou enfant à charge;

*iii)* qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint ou enfant à charge.

*b)* Subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

*c)* Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

**Assurance-salaire**

**38,0401** Subordonnément aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

*a)* jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés, à son crédit: au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

*b)* à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40,00 $) dollars par semaine plus soixante pour cent (60%) de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son traitement;

*c)* à compter de l'expiration de la période de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75%) du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent paragraphe est celui de la semaine régulière de travail de l'employé à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à l'article 41. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 19 sont respectées.

Pour l'employé visé à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101, la prestation visée aux alinéas b) et c) du présent sous-paragraphe est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

**38,0402** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite

auquel il est assujetti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401, pendant une période de six (5) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02 de la convention.

Toutefois, l'employé absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401 est réputé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la convention, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-salaire visé au présent article est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

**38,0403** Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile, du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail ou payées en vertu du Régime de retraite ou toutes prestations découlant de nouvelles lois adoptées par l'Assemblée nationale. Aux fins du présent paragraphe, les jours de congés-maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par la Régie de l'assurance-automobile.

**38,0404** Les jours de maladie au crédit d'un employé au 31 mars 1981 demeurent à son crédit et, subordonnément aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

**38,0405** Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401 cesse au plus tard avec la date effective de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 0,20 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable pendant une grève, « journée d'études » ou autre arrêt de travail de nature similaire sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle l'employé fournit un certificat médical à l'employeur.

**38,0406** Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par l'employé des pièces justificatives.

**38,0407** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**38,0408** De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, laquelle demande doit être faite pendant ladite absence, un certificat médical ou le rapport d'invalidité de la C.A.R.R. attestant qu'il est incapable de travailler. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de la C.A.R.R. est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé.

Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

À défaut d'accord entre les parties sur le choix d'un troisième médecin, sur requête de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la

procédure de règlement des griefs aient été suivies, l'arbitre en chef ou tout autre arbitre désigné par lui, procède en priorité à l'audition du grief dans le but de nommer un troisième médecin après avoir consulté le médecin de chacune des parties.

**38,0409** La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**38,0410** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

**38,0411** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

**38,0412** À la fin de chaque mois de service continu au cours duquel l'employé a eu droit à son traitement, on lui crédite un jour ouvrable de congé-maladie. Pour que le crédit d'un jour lui soit attribué, l'employé doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois. Dans le cas contraire, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

**38,0413** L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

**38,0414** L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congés-maladie établie au 31 mars de chaque année.

**38,0415** Si un employé démissionne, est destitué ou révoqué avant d'avoir pu, par son service, égaliser le nombre de jours qui lui ont été avancés en vertu du sous-paragraphe 37,0414 de la convention collective des agents de la paix expirée le 31 mars 1981, l'employeur peut lui réclamer un montant égal au traitement du nombre de jours ainsi avancés et non encore remboursés par l'employé.

**38,0416** L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par le sous-paragraphe 38,0401 mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

**Remboursement de crédits de congé de maladie**

**38,0417** L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre d'employé de la fonction publique et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.

**Congé de pré-retraite**

**38,0418** Tout employé a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie. À la place dudit congé de pré-retraite, l'employé qui le désire peut recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés-maladie sur la base de son traitement au moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

**38,0419** L'employé visé par le paragraphe 38,0418 et dont le solde de crédits de congés de maladie accumulés excède cent trente-deux (132) jours peut recevoir, à la place de ce qui est prévu audit paragraphe:

*a)* pour les premiers cent trente-deux (132) jours du solde de sa réserve, une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de traitement brut, et

*b)* pour l'excédent de cent trente-deux (132) jours, un congé de pré-retraite d'une durée égale à cet excédent.

**38,0420** Pendant la durée de son congé de pré-retraite, l'employé cesse d'accumuler des crédits de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 38,0401.

## ARTICLE 39
## ACCIDENTS DU TRAVAIL

**39,01** L'employé incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur reçoit pour la durée de son incapacité totale, permanente ou temporaire un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi des accidents du travail et le traitement régulier de l'employé

durant cette période; ce montant ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

Le traitement régulier servant de base de calcul au montant prévu au présent paragraphe est ajusté conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention.

Aux fins du présent paragraphe, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi des accidents du travail une indemnité pour incapacité totale.

**39,02** Nonobstant toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé absent par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur:

*a)* Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 1,01 j) de la convention, l'employé est réputé absent avec traitement.

*b)* Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02 de la convention, l'employé est réputé absent avec traitement.

*c)* Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 38,0412 de la convention, l'employé est réputé absent sans traitement.

**39,03** Lorsqu'un employé absent par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur et survenu à cause de l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix est déclaré apte à retourner au travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et que cet employé est incapable de façon permanente de remplir toute la fonction qu'il occupait avant son absence, l'employeur doit lui appliquer l'une ou l'autre des mesures suivantes:

*a)* le faire continuer d'accomplir une partie des attributions de sa classe d'emploi sans diminuer son traitement régulier;

*b)* l'affecter, sans diminuer son traitement régulier, à tout autre emploi vacant qu'il est capable d'accomplir dans la fonction publique, après lui avoir attribué le classement correspondant à cet emploi;

*c)* lui appliquer les dispositions prévues à l'article 38.

## ARTICLE 40
## ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

**40,01** Si au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvellée ou une nouvelle convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.

À défaut d'accord dans les dix (10) jours de l'avis, ce différend doit être soumis à l'arbitre désigné par le Ministre du Travail sur recommandation du juge en chef du Tribunal du travail. Cependant, les parties peuvent choisir un arbitre tant que la désignation d'un arbitre n'a pas été faite par le Ministre du Travail.

**40,02** La sentence de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de la date à laquelle il est choisi ou désigné, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties.

**40,03** La décision rendue par l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

**40,04** Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

## ARTICLE 41
## RÉMUNÉRATION

### SECTION I: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**41,01** *a)* Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitements annuels prévues à l'annexe 4 selon la classe et l'échelon qui leur ont été attribués.

*b)* Chaque échelle de traitement est constituée d'un certain nombre d'échelons, chaque échelon correspondant à un taux de traitement de l'échelle de la classe visée. La classe nominale est constituée de cinq (5) échelons et la classe principale comprend deux (2) échelons.

*c)* À compter du 1er janvier 1981, l'employé se situant au premier échelon de la classe principale est intégré à ce même échelon, l'employé se situant soit au deuxième, soit au troisième échelon de la classe principale est intégré au deuxième échelon de cette classe.

### SECTION II: RÉTROACTIVITÉ

**41,02** En matière de rétroactivité, les dispositions suivantes s'appliquent:

*a)* Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1981 s'appliquent avec effet rétroactif à cette date. Les taux de traitements annuels prévus à

l'échelle débutant le 1er janvier 1982 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 1982. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er juillet 1982 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er juillet 1982.

Pour chaque heure rémunérée depuis le 1er janvier 1981, le 1er janvier 1982 et le 1er juillet 1982, le cas échéant, l'employé a droit, à titre de rétroactivité, à la différence entre le montant qu'il aurait dû recevoir en vertu de l'alinéa précédent et les montants qui lui ont été versés y compris celui à titre d'avance de 9%.

*b)* Les montants de rétroactivité résultant de l'application de ce qui précède pour la période écoulée depuis le 1er janvier 1981 jusqu'à la date du versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention sont payables au plus tard quarante-cinq (45) jours après la date de signature de la convention.

*c)* Le versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention commence au plus tard quarante-cinq (45) jours après la date de signature de la convention.

*d)* L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1981 et la date du paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement de rétroactivité à la direction du personnel du ministère dans les quatre (4) mois de l'expédition par l'employeur au syndicat de la liste de tous les employés qui ont quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1981 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droit de tout employé décédé peuvent faire la même demande à sa place.

## SECTION III: MAJORATION DES ÉCHELLES DE TRAITEMENTS ANNUELS

**41,03** Les échelles de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorées, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes 41,04 et 41,05, et ce, en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

## PÉRIODE DU 1er JANVIER 1984 AU 31 DÉCEMBRE 1984

**41,04** L'échelle de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1983 est majorée, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.

## PÉRIODE DU 1er JANVIER 1985 AU 31 DÉCEMBRE 1985

**41,05** L'échelle de traitements annuels en vigueur le 31 décembre 1984 est majorée, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents.

## SECTION IV: EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE

**41,06** Les dispositions de la section III portant sur la majoration des échelles de traitements annuels ne sont pas applicables à l'employé dont le traitement, au 31 décembre précédant la date de la majoration, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitements annuels en vigueur pour sa classe d'emploi.

Un tel employé a toutefois droit à un montant forfaitaire et, le cas échéant, à une augmentation de traitement qui sont établis de la façon suivante:

*a)* Si son traitement est supérieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à un montant forfaitaire, calculé sur son traitement, qui est égal au pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements.

*b)* Si son traitement est inférieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à une augmentation de traitement et à un montant forfaitaire. Le traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du niveau maximum de son échelle. De plus, il a droit à un

montant forfaitaire, calculé sur son traitement non majoré, qui est égal à la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation de traitement qui lui est applicable.

**41,07** Les montants forfaitaires sont versés et répartis à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pendant l'année débutant à la date de la majoration des échelles.

## SECTION V: ÉPOQUES DE MAJORATION POUR LES PÉRIODES DU 84-01-01 AU 84-12-31 ET DU 85-01-01 AU 85-12-31

**41,08** Les majorations des échelles de traitements découlant de l'application des paragraphes 41,03 à 41,07 et le versement des montants de rétroactivité qui en découlent sont effectués dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

## SECTION VI: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

**41,09** Le « traitement » visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un employé à l'exclusion de tout ajustement régional, prime, allocation, rémunération additionnelle.

**41,10** L'employé qui, du 1er janvier 1981 à la date de la signature de la convention, aura été à l'emploi du Gouvernement du Québec à titre de gardien-constable, a droit à un montant forfaitaire de 4 500,00 $.

Tout autre employé aura droit à un montant forfaitaire calculé au prorata des heures régulières travaillées entre le 1er janvier 1981 et la date de signature de la convention.

**41,11** Aux fins d'application des différents régimes de retraite, la rétroactivité accordée en vertu de la convention est réputée avoir été versée à l'employé à l'époque permise par les lois applicables en la matière.

## ARTICLE 42
## SURTEMPS

**42,01** Tout travail requis par l'employeur effectué par un employé en dehors et/ou en plus de son horaire régulier de travail sera considéré comme surtemps et rémunéré, à moins de stipulation différente, à raison d'une fois et demie le traitement régulier de l'employé, et ce, en respectant les règles édictées au présent article.

**42,02** Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en surtemps s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

**42,03** Un employé a droit de recevoir en paiement du surtemps effectué, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de surtemps, à un moment qui convient à l'employé, pourvu que l'employeur n'ait une raison valable de s'y objecter. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris, sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours. Toutefois, les congés accumulés du 1er février au 31 mars qui n'ont pas été pris, peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante.

**42,04** Lorsqu'un employé est requis d'effectuer en surtemps, soit immédiatement avant, soit immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures, au cours desquelles s'écoule la majeure partie de la période normale de repas, il a droit, pour le repas, à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement après son travail en surtemps. S'il obtient l'autorisation de son supérieur, il peut aussi pour prendre cette demi-heure (½), interrompre son travail en surtemps, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est rémunérée au taux de surtemps applicable et l'employé a droit en outre à une indemnité de trois dollars (3,00 $) en compensation du coût du repas.

Aux fins du présent paragraphe, les périodes normales de repas sont les suivantes:

| | |
|---|---|
| Déjeuner: | 07:00 à 09:00 |
| Dîner: | 11:00 à 13:00 |
| Souper: | 17:30 à 19:30 |
| Collation de nuit: | 24:00 à 02:00 |

**42,05** L'employé rappelé sur les lieux du travail, reçoit la plus élevée des rémunérations suivantes:

*a)* La rémunération prévue au présent article.

ou

*b)* Quatre (4) heures de rémunération à taux simple.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé sans que l'employé n'ait quitté les lieux du travail.

**42,06** Aux fins de payer le surtemps, le taux horaire des employés est celui obtenu par la formule définie au paragraphe 45,08 de la convention.

**42,07** Le travail en surtemps est confié de préférence aux employés visés par cette convention et travaillant dans le service où le surtemps est requis et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

À cette fin, une liste cumulative du nombre d'heures de temps supplémentaire effectué par chaque employé est affichée dans un endroit à la vue à chaque trente (30) jours et ce, de façon que les employés puissent en prendre connaissance.

**42,08** Lorsque les délibérations d'un jury doivent se continuer après les heures normales de travail des gardiens-constables (constables spéciaux) affectés à la garde des jurés, ces derniers sont rémunérés au taux de surtemps pour les heures effectuées pendant le quart de soir et de nuit.

Le lendemain, les gardiens-constables (constables spéciaux) retournent sur leur quart régulier de travail et si les délibérations se poursuivent en plus de leur quart régulier, le processus prévu au paragraphe précédent s'applique et ainsi de suite pour les jours suivants. Si le travail s'effectue lors des journées fériées et chômées prévues à la convention, les taux prévus pour ces journées s'appliquent mutatis mutandis.

## ARTICLE 43
## PRIMES

**Prime de soir et de nuit**

**43,01** Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf (19:00) heures et vingt-quatre (24:00) heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 0,39 $ pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.

**43,02** Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 00:00 heure et 07:00 heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de 0,51 $ pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.

**Prime de remplacement**

**43,03** *a)* Un employé, autre qu'un employé de classe principale, appelé par le sous-ministre à occuper un emploi de classe principale, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

*b)* Un employé appelé par le sous-ministre à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emploi est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction des gardiens-constables, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

*c)* Pour les fins d'application des sous-paragraphes a) et b) qui précèdent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de dix (10) jours ouvrables consécutifs.

*d)* Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux sous-paragraphes a) et b) qui précèdent.

**43,04** Un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de 1,99 $ l'heure.

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail de l'employé et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine régulière de travail et être rémunéré à taux simple pour les heures.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins d'application du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

## ARTICLE 44
## DISPARITÉS RÉGIONALES

**44,01** Isolement

**1. Définitions:**

Aux fins de l'application du présent article les expressions et termes suivants signifient:

*a)* Dépendant: Un dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

*b)* Point de départ: Domicile au sens légal du terme au moment du recrutement. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et l'employé.

*c)* Secteurs: les secteurs suivants sont désignés comme isolés aux fins du présent paragraphe:

Secteur V: Akulivik, Ivujivik, Sugluk, Maricourt, Koartak, Bellin, Aupaluk, Baie-aux-Feuilles, Port-Nouveau-Québec.

Secteur IV: Nouveau-Comptoir, Eastmain, Fort Rupert, Nemiscau, Inoucdjouac, Povungnituk.

Secteur III: Comprend le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant la réserve de Mistassini, Kuujjuak (Fort Chimo), Poste de la Baleine, Chisasibi (Fort Georges), Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau, à l'exception de Gagnon, Fermont, Schefferville et des localités spécifiées aux secteurs IV et V. Comprend les localités de Parent et Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper. Comprend le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador y compris l'Ile d'Anticosti.

Secteur II: Comprend les localités de Gagnon, Fermont, Schefferville. Comprend le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement. Comprend les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur I: Comprend les localités situées dans les régions excentriques de la province, nommément: Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming, Ville-Marie et la réserve de Waswanipi.

**2. Niveau des primes:**

*a)* L'employé qui exerce ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-haut reçoit la prime annuelle suivante:

| Secteurs | Avec dépendant(s) | | Sans dépendant | |
|---|---|---|---|---|
| | Date de la signature | 83/01/01 | Date de la signature | 83/01/01 |
| V | 10 095 | 10 849 | 5 727 | 6 154 |
| IV | 8 556 | 9 195 | 4 853 | 5 216 |
| III | 6 579 | 7 071 | 4 113 | 4 420 |
| II | 5 228 | 5 618 | 3 486 | 3 746 |
| I | 4 229 | 4 545 | 2 958 | 3 179 |

*b)* Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec dépendants, s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle, sans dépendant.

*c)* La prime prévue à l'alinéa a) ci-dessus est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

*d)* Ladite prime est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de la prime par le produit du nombre d'heures de la semaine régulière de l'employé multiplié par 52.18.

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie à l'alinéa précédent.

*e)* L'employé requis de travailler temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-haut reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) la prime d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, la prime ne lui est versée qu'après vingt (20) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de la prime à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de la prime annuelle « sans dépendant » correspondant au secteur par 365,25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de la prime à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

*f)* L'employé bénéficiant déjà d'une prime d'isolement reçoit, lorsqu'il est requis de travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, la prime correspondant à ce secteur à la place de sa prime habituelle.

**3.** Sorties:

L'employeur rembourse à l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres (trente milles) de la localité où il exerce ses fonctions, ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres (trente milles) de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:

*a)* quatre (4) sorties par année, approximativement à tous les trois (3) mois, à l'employé sans dépendant et trois (3) sorties par année, approximativement à tous les quatre (4) mois, à l'employé avec dépendants lorsqu'il exerce ses fonctions dans les localités du secteur III à l'exclusion de celles énumérées au sous-paragraphe b) suivant, ou des secteurs IV et V et celles de Gagnon, Fermont et Schefferville;

*b)* une (1) sortie par année lorsqu'il exerce ses fonctions dans les localités de Havre St-Pierre, de Parent, de Clova, de Sanmaur ainsi que dans celles des Iles-de-la-Madeleine.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employé et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, du coût du transport aller-retour entre son point de départ et la localité où il exerce ses fonctions sous réserve que ce coût ne peut en aucun cas excéder l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité où il exerce ses fonctions jusqu'à Montréal.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

**4. Divers:**

*a)* L'employé recruté pour exercer ses fonctions dans une des localités visées au présent article et dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres (trente milles) de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, au remboursement des frais suivants:

1) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;

2) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

— deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;

— cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

3) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;

4) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

5) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train;

6) si l'employé admissible aux dispositions des alinéas 2), 3) et 5) ci-dessus décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son entrée en fonction.

7) un employé a aussi droit au remboursement des frais prévus aux alinéas précités dans les cas suivants:

— lors de la résiliation ou du non-renouvellement de son engagement par l'employeur;

— lors de la fin d'emploi ou du retour définitif de l'employé; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an.

Toutefois, il n'y a droit que s'il ne se fait pas rembourser les frais par un autre régime, tel que le régime fédéral de la mobilité de la main d'oeuvre.

Dans le cas où le point de départ se situe à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employé exerce ses fonctions.

*b)* Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un de ses dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.

*c)* L'employeur rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour lui-même et ses dépendants, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue au présent paragraphe, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

**44,02** Primes de rétention

L'employé dont le port d'attache est à Sept-Îles ou à Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalente à huit pour cent (8%) de son traitement annuel.

**44,03** Allocation d'adaptation

L'employé autochtone résidant dans les secteurs IV et V définis au paragraphe 44,01 ou dans les localités de Kuujjuak (Fort Chimo), Poste de la Baleine, Fort Georges et Radisson, dont le point de départ est situé dans l'un ou l'autre de ces secteurs, appelé à exercer ses fonctions de façon régulière en dehors des secteurs prévus au paragraphe 44,01 reçoit une allocation d'adaptation dont les conditions sont prévues ci-après:

*a)* Le montant de l'allocation est déterminé en fonction du niveau de l'allocation prévue au paragraphe 44,01 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit:

1re année: 100% de l'allocation annuelle d'isolement;

2e année : 66.6% de l'allocation annuelle d'isolement;

3e année : 33.3% de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément aux dispositions du sous-paragraphe c) du sous-paragraphe 2 du paragraphe 44,01.

*b)* Toutefois cet employé, lorsqu'il est soumis à l'isolement temporaire, n'a pas droit à l'allocation d'adaptation.

*c)* Cet employé a également droit aux divers bénéfices prévus au sous-paragraphe 4 du paragraphe 44,01 et ce, aux conditions applicables y énoncées.

*d)* Cet employé bénéficie pour une période de trois (3) ans du régime de retour suivant et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues au sous-paragraphe 3 du paragraphe 44,01; les frais sont remboursés jusqu'à concurrence de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour entre Montréal ou Québec et le point de départ de l'employé.

| Sans dépendant | Avec dépendants |
|---|---|
| 1re année: 4 retours | 3 retours par année |
| 2me année: 3 retours | 2 retours par année |
| 3me année: 2 retours | 1 retour par année |

## ARTICLE 45
## VERSEMENT DES GAINS

**45.01** La pratique présente quant au paiement du traitement annuel est maintenue. La paie des employés leur est distribuée par chèque à tous les deux (2) jeudis sous enveloppe scellée. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

**45,02** Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

**45,03** À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65%) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu au paragraphe 45,01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont le chèque de paie n'a pas pu être distribué à l'employé conformément au paragraphe 45,01 pour un motif hors de son contrôle.

**45,04** Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus au paragraphe 45,03.

**45,05** Les sommes dues pour du travail en surtemps ainsi que les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

**45,06** Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.

**45,07** Lorsque le défaut du paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31) à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas du paragraphe 45,04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. De plus, les montants payables suivant les dispositions des paragraphes 45,05 et 45,06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes.

**45.08** Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel par 2087,2.

**45.09** Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

**45.10** Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 $ par 100,00 $ de dette initiale sans excéder trente pour cent (30%) du traitement brut.

Toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux montants versés en trop en raison des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance-salaire. Dans un tel cas, la retenue est effectuée automatiquement, au retour au travail, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

## ARTICLE 46
## FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

**46.01** Les dispositions du présent article visent tout employé qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

**46.02** Cet employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si l'employé a des enfants à charge résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

**46,03** Après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre, cet employé peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

### PERMIS D'ABSENCE

**46,04** Cet employé déplacé a droit aux permis d'absences suivants:

*a)* permis d'absence avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui et son conjoint, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage;

*b)* permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employé et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

### FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

**46,05** L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile.

Un estimé provenant de deux (2) fournisseurs différents doit être fourni par l'employé avant qu'autorisation ne soit donnée pour encourir les dépenses mentionnées au présent paragraphe.

**46,06** L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

### ENTREPOSAGE DES MEUBLES

**46,07** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

### COMPENSATION POUR LES DÉPENSES CONCOMITANTES

**46,08** L'employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (750,00 $) à l'employé déplacé qui a un conjoint, ou de deux cents dollars (200,00 $) s'il n'a pas de conjoint, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de garde, etc ...), à moins que cet em-

ployé ne soit affecté ou muté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (750,00 $) payable à l'employé déplacé qui a un conjoint est également payable à l'employé qui n'a pas de conjoint et qui tient logement.

**RUPTURE DE BAIL**

**46,09** À l'abandon d'un logement sans bail écrit, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé au paragraphe 46,01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

**46,10** Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement.

**VENTE ET ACHAT DE RÉSIDENCE**

**46,11** L'employeur paie, au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives:

*a)* les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;

*b)* les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue;

*c)* la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;

*d)* la taxe municipale sur les mutations immobilières.

Toutefois, lorsqu'une résidence principale est partie d'une maison à revenu, l'employé n'a droit aux bénéfices prévus au présent paragraphe que proportionnellement à ce que représente la valeur de la résidence de l'employé par rapport à la valeur de cette propriété.

**46,12** Si la maison-résidence principale de l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

*a)* les taxes municipales et scolaires;

*b)* l'intérêt sur l'hypothèque;

*c)* le coût de la prime d'assurance.

Dans ce cas, l'employeur ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue.

**FRAIS DE SÉJOUR**

**46,13** L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis prévue au paragraphe 46,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de ce préavis.

**46,14** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé et de ses dépendants, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

**46,15** Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux paragraphes 46,13 et 46,14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, sa contribution sera basée sur son coût de vie normal.

**46,16** Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si les dépendants de l'employé ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur rembourse les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille:

*a)* à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour; et

*b)* une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

**EXCLUSIONS**

**46,17** Les dispositions des paragraphes 46,11 et 46,12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie à l'employé-propriétaire, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison-résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

Les dispositions concernant le remboursement des frais de déménagement ne s'appliquent que si le déménagement a lieu dans les douze (12) mois suivant la date effective du changement de port d'attache. Ce délai peut être prolongé sur autorisation du sous-ministre.

## ARTICLE 47
## FRAIS DE VOYAGE

**47,01** Sauf lorsqu'autrement convenu dans la convention les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont réglementés par la directive no 5-74 concernant les frais de voyage, refondue par le C.T. 139300 du 25 mai 1982 et ses amendements.

L'employé qui se croit lésé par l'interprétation dudit règlement peut soumettre son grief selon la procédure des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 12 et 13 de la convention.

**47,02** L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation prévue au présent article après avoir pris avis du syndicat sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de voyage visé au présent article.

## ARTICLE 48
## GRÈVE ET LOCK-OUT

**48,01** Pendant la durée de la convention:

*a)* l'employeur n'imposera pas le lock-out;

*b)* il n'y aura pas de grève de la part des employés;

*c)* le syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera de grève.

## ARTICLE 49
## DURÉE DE LA CONVENTION

**49,01** Cette convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 1985. Toutefois, certaines clauses, suivant leur stipulation expresse rétroagissent au 1er janvier 1981.

À l'expiration, les conditions y prévues continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'au prononcé d'une sentence en tenant lieu.

## ARTICLE 50
## ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

**50,01** Les annexes et les lettres d'entente prévues à la convention en font partie intégrante.

## ANNEXE 1

Absences pour activités syndicales et conjointes et temps de déplacement des employés

| Distance en kilomètres | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Faction débutant entre | 0-49 | 50-89 | 90-179 | 180-269 | 270-359 | 360-449 | 450-539 | 540-629 | 630-plus |
| 23h59 — 01h00 | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S |
| 00h59 — 02h00 | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S |
| 01h59 — 03h00 | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S |
| 02h59 — 04h00 | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S |
| 03h59 — 05h00 | A | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S |
| 04h59 — 06h00 | A | A | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S |
| 05h59 — 07h00 | A | A | A | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S | A-S |
| 06h59 — 08h00 | A | A | A | A | A-S | A-S | P-A-S | P-A-S | P-A-S |
| 07h59 — 09h00 | A | A | A | A | A | A-S | P-A-S | P-A-S | P-A-S |
| 08h59 — 10h00 | A | A | A | A | A | P-A | P-A-S | P-A-S | P-A-S |
| 09h59 — 11h00 | A | A | A | A | A | P-A | P-A | P-A-S | P-A-S |
| 10h59 — 12h00 | A | A | A | A | A | P-A | P-A | P-A | P-A-S |
| 11h59 — 13h00 | A | A | A | A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 12h59 — 14h00 | A | A | A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 13h59 — 15h00 | A | A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 14h59 — 16h00 | A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 15h59 — 17h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 16h59 — 18h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 17h59 — 19h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 18h59 — 20h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 19h59 — 21h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 20h59 — 22h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 21h59 — 23h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |
| 22h59 — 24h00 | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A | P-A |

P : Faction débutant la veille du jour de l'activité
A : Faction débutant le jour de l'activité
S : Faction débutant le lendemain du jour de l'activité

## ANNEXE 2

LISTE DES ARBITRES

Arbitre en chef :
le juge Jean Bérubé

Arbitres :

le juge Alfred Crowe
le juge Pierre Verdy
le juge Gilles Trudel
le juge Paul Mailloux
le juge Gaston Michaud
le juge Denis Aubé
le juge Louis Vaillancourt
le juge Claude-René Dumais
le juge Sarto Cloutier

## ANNEXE 3
## LISTE DES JOURS FÉRIÉS

| JOURS FÉRIÉS | 1983 | 1984 | 1985 |
|---|---|---|---|
| Jour de l'An | Lundi, 3 janvier | Lundi, 2 janvier | Mardi, 1er janvier |
| Lendemain du Jour de l'An | Mardi, 4 janvier | Mardi, 3 janvier, | Mercredi, 2 janvier |
| Vendredi Saint | Vendredi, 1er avril | Vendredi, 20 avril | Vendredi, 5 avril |
| Lundi de Pâques | Lundi, 4 avril | Lundi, 23 avril | Lundi, 8 avril |
| Fête de Dollard et de la Reine | Lundi, 23 mai | Lundi, 21 mai | Lundi, 20 mai |
| Fête nationale | Vendredi, 24 juin | Lundi, 25 juin | Lundi, 24 juin |
| Confédération | Vendredi, 1er juillet | Lundi, 2 juillet | Lundi, 1er juillet |
| Fête du travail | Lundi, 5 septembre | Lundi, 3 septembre | Lundi, 2 septembre |
| Fête de l'Action de Grâces | Lundi, 10 octobre | Lundi, 8 octobre | Lundi, 14 octobre |
| Veille de Noël | Vendredi, 23 décembre | Lundi, 24 décembre | Mardi, 24 décembre |
| Fête de Noël | Lundi, 26 décembre | Mardi, 25 décembre | Mercredi, 25 décembre |
| Lendemain de Noël | Mardi, 27 décembre | Mercredi, 26 décembre | Jeudi, 26 décembre |
| Veille du Jour de l'An | Vendredi, 30 décembre | Lundi, 31 décembre | Mardi, 31 décembre |

Il est entendu que, lorsque les jours suivants,

Les 1er janvier 1983
et/ou
2 janvier 1983
et/ou
24 décembre 1983
et/ou
25 décembre 1983
et/ou
31 décembre 1983
et/ou
1er janvier 1984

font partie de la semaine régulière de travail d'un employé, ils sont considérés comme jours fériés, et ce, en remplacement, respectivement, des:

3 janvier 1983
et/ou
4 janvier 1983
et/ou
23 décembre 1983
et/ou
27 décembre 1983
et/ou
30 décembre 1983
et/ou
3 janvier 1984

## ANNEXE 4
## ÉCHELLES DE TRAITEMENTS ANNUELS

| Corps/classe | Échelon | Du 81-01-01 au 81-12-31 | Du 82-01-01 au 82-06-30 | Du 82-07-01 au 83-12-31 | Du 84-01-01 au 84-12-31 |
|---|---|---|---|---|---|
| Classe nominale | 1 | 19 746 | 20 725 | 21 685 | 22 672 |
| | 2 | 20 347 | 21 356 | 22 345 | 23 362 |
| | 3 | 20 964 | 22 004 | 23 023 | 24 071 |
| | 4 | 21 599 | 22 670 | 23 720 | 24 799 |
| | 5 | 22 254 | 23 358 | 24 439 | 25 551 |
| Classe principale | 1 | 23 879 | 25 063 | 26 223 | 27 416 |
| | 2 | 24 715 | 25 940 | 27 141 | 28 376 |

1985: IPC.

## 1. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ACQUITTEMENT DES FRAIS DES ARBITRES PRÉVUS À LA PRÉSENTE CONVENTION

Pour donner suite aux dispositions du paragraphe 13,09 de la convention, il est convenu que la moitié des dépenses et de la partie du traitement annuel des arbitres des diverses conventions collectives de la fonction publique pour le temps consacré par eux à l'arbitrage, tel que déterminé par l'arbitre en chef au 31 décembre de chaque année, soient assumées par le syndicat de la façon suivante:

le total des dépenses et traitements visés plus haut est divisé par le nombre d'employés régis par les diverses unités syndicales de la fonction publique au 1er juillet de chaque année et le quotient ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'employés assujettis à la convention au 1er juillet de chaque année.

Le syndicat acquitte dans les trente (30) jours de l'envoi de la facture par l'employeur le montant réclamé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

SYNDICAT
DES CONSTABLES
SPÉCIAUX DU
GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

SYNDICAT
DES CONSTABLES
SPÉCIAUX DU
GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

## 2. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX GRIEFS EXISTANT À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent que:

Les griefs déposés à la date de la signature de cette convention seront continués conformément à la procédure de la convention des agents de la paix 1977-1981 et procèderont suivant l'ordre chronologique sous réserve des priorités prévues à 13,11.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

SYNDICAT
DES CONSTABLES
SPÉCIAUX DU
GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

SYNDICAT
DES CONSTABLES
SPÉCIAUX DU
GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

## 3. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU STATIONNEMENT

Les parties conviennent de discuter à un sous-comité du comité paritaire de la question du stationnement dans le but de trouver des solutions pour régler les problèmes découlant des changements d'affectation.

À l'expiration d'une période de six (6) mois de la signature, si des solutions n'ont pas été trouvées à l'égard des problèmes ci-haut mentionnés, le texte suivant entrera en vigueur.

« Si, par suite d'un changement d'affectation de ses lieux de travail opéré autrement qu'à sa demande, l'employé perd à toutes fins utiles la place de stationnement dont il bénéficiait antérieurement, et est placé sur

une liste d'attente quant à l'octroi d'une place de stationnement, il doit obtenir priorité sur cette liste d'attente; entre-temps, l'employeur doit lui rembourser, sur production de pièces justificatives, tout excédent de coût de stationnement encouru par rapport à ceux qu'il payait avant son changement d'affectation. ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

SYNDICAT
DES CONSTABLES
SPÉCIAUX DU
GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

SYNDICAT
DES CONSTABLES
SPÉCIAUX DU
GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

Conformément au paragraphe 116.4 de la Loi sur la fonction publique, le comité paritaire et conjoint a présenté au Gouvernement ses recommandations concernant la conclusion d'une convention collective.

Conformément au paragraphe 116.5 de la Loi sur la fonction publique, le Gouvernement a approuvé, le 14 mars 1984, les recommandations du comité paritaire et conjoint.

Une telle approbation des recommandations du comité paritaire a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le quinzième jour du mois de mars 1984.

Denise LeBlanc-Bantey
Ministre de la Fonction publique

Michel Brochu
Président du Syndicat des constables spéciaux du Gouvernement du Québec